

58271

058271

85-03-04

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 06 082

A.N. M-3120-03

O.H.

05827-1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-18059-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-31	85-06-06		85-03-05	87-03-04	800

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Trav. en Comm. Electro. Electri. Tech. et sal. du Canada CTC local 501 1650 rue Thierry Lasalle, QC. H3N 2K4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Canco Inc Att: M. Pierre Jasmin 5781 E. rue Notre-Dame Montréal, QC. H1N 2C6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5433 (7)</u> Affiliation <u>7</u>

1831/200

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
CÉline Carrette/dg <i>l.l.</i>	85-06-12

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

5827/

3	1	4	1	0	1	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---



1985 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LA COMPAGNIE

CAMCO INC

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE,
TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA

ET SA SECTION LOCALE N° 501

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	EXPOSE DES PARTIES.....	1
	OBJECTIF GÉNÉRAL.....	1
1	RECONNAISSANCE.....	2
2	DISCRIMINATION ET CONTRAINTE.....	2
3	CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ ET SANTÉ	3
4	RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES.....	13
5	DROITS DE LA DIRECTION.....	14
6	HEURES DE TRAVAIL.....	15
7	PRIMES D'ÉQUIPE.....	16
8	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
9	TAUX DE SALAIRE ET SALAIRES A PRIME.....	23
10	VACANCES PAYÉES.....	38
11	CONGÉS PAYÉS.....	44
12	PAIE POUR PRÉSENTATION AU TRAVAIL.....	49
13	PAIE POUR RAPPEL AU TRAVAIL.....	50
14	RÈGLES DE SERVICE.....	51
15	REDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL..	56
16	MUTATION A D'AUTRES OCCUPATIONS.....	94
17	PROCÉDURE DES GRIEFS.....	95
18	ARBITRAGE.....	102
19	CAS DE RENVOI.....	105
20	REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DE LA COMPAGNIE.....	106
21	GRÈVES ET LOCK-OUT.....	108
22	AVIS DU SYNDICAT.....	108
23	LÉGISLATION.....	108
24	RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT.....	109
25	CONVOCATION COMME JURÉ.....	110
26	ABSENCE A CAUSE DE DÉCÈS DANS LA FAMILLE	111
27	MODIFICATION.....	112
28	TERMINAISON.....	112
	MÉMORANDUM.....	114
	LETTRES D'ENTENTE.....	125

CONVENTION COLLECTIVE

EXPOSE DES PARTIES

CONVENTION CONCLUE CE CINQUIÈME JOUR DE MARS 1985 ENTRE LA COMPAGNIE CAMCO INC, ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501.

LORSQUE APPARAÎT DANS CETTE CONVENTION LE TERME "COMPAGNIE" IL SIGNIFIE LA COMPAGNIE CAMCO INC, LE TERME "SYNDICAT" SIGNIFIE LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501, ET LE TERME "EMPLOYÉ" SIGNIFIE LES EMPLOYÉS INCLUS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.

OBJECTIF GENERAL

LE BUT DE CETTE CONVENTION EST, DANS L'INTÉRÊT RÉCIPROQUE DE LA COMPAGNIE ET DE SES EMPLOYÉS, D'ÉTABLIR DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ORDONNÉES SUR LES HEURES DE TRAVAIL, LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ENTRE LA COMPAGNIE ET SES EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT, AFIN D'ASSURER DANS LES LIMITES DÉFINIES PAR LA PRÉSENTE CONVENTION, LE FONCTIONNEMENT DE L'USINE EN VERTU DES PROCÉDÉS QUI FACILITERONT LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS, L'ÉCONOMIE DES OPÉRATIONS, LA QUALITÉ ET LA QUANTITÉ DE LA PRODUCTION, LA PROPRIÉTÉ DE L'USINE ET LA PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

LA COMPAGNIE RECONNAIT LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501 DE L'USINE DE MONTRÉAL COMME ÉTANT L'UNIQUE AGENT NÉGOCIATEUR COLLECTIF POUR TOUS LES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE DANS L'USINE, À L'EXCEPTION DES CONTREMAITRES, CONTRE-MAITRESSES, DES PERSONNES AU-DESSUS DE CES GRADES, DU PERSONNEL TECHNIQUE, DU PERSONNEL EMPLOYÉ À L'ÉTABLISSEMENT DES PROCÉDÉS DE FABRICATION, DU PERSONNEL DE BUREAU, DES GARDIENS ET DES CONSTABLES.

ARTICLE 2

DISCRIMINATION ET CONTRAINTE

2.01

CETTE CONVENTION S'APPLIQUE À TOUS LES EMPLOYÉS SANS DISCRIMINATION.

2.02

LA COMPAGNIE CONSENT À CE QUE SES SURVEILLANTS ET SES AUTRES REPRÉSENTANTS NE PRATIQUENT AUCUNE DISCRIMINATION OU N'USENT D'INTIMIDATION ENVERS LES EMPLOYÉS À CAUSE DE LEUR STATUT DE MEMBRES, DE DÉLÉGUÉS, OU D'OFFICIERS DU SYNDICAT.

2.03

LE SYNDICAT CONSENT A NE PRATIQUER AUCUNE DISCRIMINATION ET A N'EMPLOYER AUCUNE INTIMIDATION ENVERS LES EMPLOYÉS AINSI QU'A NE FAIRE AUCUNE SOLLICITATION DURANT LES HEURES DE TRAVAIL.

ARTICLE 3

CONDITIONS DE TRAVAIL, SECURITE ET SANTE

3.01

C'EST L'OBJECTIF DE LA COMPAGNIE DE FOURNIR A SES EMPLOYÉS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE STANDARD ÉLEVÉ, ET DE S'EFFORCER CONSTAMMENT DE PRÉVENIR LES ACCIDENTS ET LES RISQUES A LA SANTÉ, PAR DES INSPECTIONS SYSTEMATIQUES DE SÉCURITÉ ET PAR L'UTILISATION DE DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ. LE SYNDICAT COLLABORERA AVEC LA COMPAGNIE POUR MAINTENIR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL ET COOPÉRERA EN ASSURANT LE RESPECT DE TOUTES LES RÈGLES DE SÉCURITÉ. LES EMPLOYÉS ONT LA RESPONSABILITÉ D'EFFECTUER LEUR TRAVAIL D'UNE FAÇON SÉCURITAIRE ET DE COLLABORER AU MAINTIEN DES STANDARDS SÉCURITAIRES ET DES BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL.

3.02

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ACCORDENT POUR UNIR LEURS EFFORTS ET MAINTENIR DES STANDARDS ÉLEVÉS DE SÉCURITÉ, DE SANTÉ ET DE PROPRIÉTÉ DANS L'USINE AFIN DE PRÉVENIR LES BLESSURES ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.

3.03

LA COMPAGNIE PRENDRA DES MESURES NÉCESSAIRES POUR SAUVEGARDER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS, EN FOURNISSANT, SANS FRAIS, DES VÊTEMENTS PROTECTEURS SPÉCIAUX ET DES DISPOSITIFS SÉCURITAIRES LORSQU'ILS SONT REQUIS, DES SYSTÈMES ADEQUATS DE CHAUFFAGE ET DE VENTILATION, DE L'ÉQUIPEMENT SANITAIRE APPROPRIÉ ET DES AMÉNAGEMENTS PROPRES A LA SANTÉ ET A LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS CONCERNANT LES ENDROITS DE REPAS ET LES CASIERS.

3.04

AU MINIMUM, IL Y AURA UN OU DES POSTES DE PREMIERS SOINS OUVERTS ET DISPONIBLES POUR LES PRÉPOSÉS AUX PREMIERS SOINS ET A LA DISPOSITION DE TOUTES LES ÉQUIPES DE TRAVAIL DANS L'USINE. LES POSTES DE PREMIERS SOINS SERONT VÉRIFIÉS MENSUELLEMENT AFIN DE S'ASSURER QUE LE MATÉRIEL NÉCESSAIRE SOIT DISPONIBLE.

LA COMPAGNIE PRENDRA LES MESURES NÉCESSAIRES AFIN DE DONNER UNE FORMATION APPROPRIÉE, INCLUANT LES RECYCLAGES PÉRIODIQUES, AUX PRÉPOSÉS QUALIFIÉS AUX PREMIERS SOINS AFIN DE POURVOIR LES PREMIERS SOINS AUX EMPLOYÉS SUR TOUTES LES ÉQUIPES DE TRAVAIL DE L'USINE.

3.05

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT SUR L'ÉTABLISSEMENT D'UN COMITÉ MIXTE (SYND./PATR.) DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ APPROPRIÉ À L'USINE.

A) COMPOSITION

LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ SERA COMPOSÉ D'AU MOINS HUIT (8) MEMBRES OU SELON LES DISPOSITIONS DES RÉGLEMENTS ET DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.

LA MOITIÉ DES MEMBRES DU COMITÉ REPRÉSENTENT LES TRAVAILLEURS ET SONT DÉSIGNÉS PAR LE SYNDICAT ET CHOISIS PARMI LES TRAVAILLEURS DE L'ÉTABLISSEMENT. LES AUTRES MEMBRES DU COMITÉ SONT DÉSIGNÉS PAR LA COMPAGNIE.

B) C'EST LA FONCTION DE CE COMITÉ ET IL A LE POUVOIR DE:

- A) IDENTIFIER DES SITUATIONS QUI PEUVENT ÊTRE UNE SOURCE DE DANGER OU RISQUES POUR LES EMPLOYÉS.
- B) FAIRE DES RECOMMANDATIONS A LA DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS AFIN D'AMÉLIORER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS, ET SUIVRE DE PRÈS PAR UN PROCÉDE DE VÉRIFICATION LA RÉOLUTION DES RECOMMANDATIONS.
- C) RECOMMANDER L'ÉTABLISSEMENT, LE MAINTIEN ET LE CONTRÔLE DES PROGRAMMES, DES MESURES, ET DES PROCÉDURES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS.
- D) OBTENIR DE LA DIRECTION OU D'AUTRES PERSONNES, DES INFORMATIONS DISPONIBLES CONCERNANT:

I) L'IDENTIFICATION DE RISQUES EXISTANTS OU POTENTIELS, AU FUR ET A MESURE QUE LES RÉGISTRES DE POSTES DE TRAVAIL SERONT COMPLÉTÉS, AINSI QUE DES MATÉRIAUX DES PROCÉDÉS ET ÉQUIPEMENTS, ET

II) L'EXPERIENCE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ, LES PRATIQUES ET LES NORMES DE TRAVAIL DANS LES MÊMES INDUSTRIES OU DANS LES INDUSTRIES SIMILAIRES, LORSQUE L'INFORMATION SERA DISPONIBLE PAR L'ENTREMISE DE DIFFÉRENTS ORGANISMES.

E) MAINTENIR ET GARDER DES PROCÈS VERBAUX ET DES DOSSIERS DE CES DÉLIBÉRATIONS ET RENDRE CES DOCUMENTS DISPONIBLES POUR L'EXAMEN ET LA RÉVISION D'UN INSPECTEUR.

C) PROTECTION DES YEUX POUR LES EMPLOYÉS AVEC OU SANS PRESCRIPTION

1. TOUT EMPLOYÉ IMPLIQUÉ DANS UN CERTAIN TRAVAIL OU TRAVAILLANT DANS UNE ZONE CONSIDÉRÉE PAR LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ, EN CONSULTATION AVEC LE COORDONNATEUR EN PRÉVENTION DES ACCIDENTS INDUSTRIELS COMME ÉTANT HASARDEUSE POUR LES YEUX, DEVRA ÊTRE POURVU D'UN ÉQUIPEMENT PROTECTEUR APPROPRIÉ.
2. A) POUR UN EMPLOYÉ DONT LE TRAVAIL RÉGULIER INCLUT DES ACTIVITÉS OÙ LE PORT DE LUNETTES DE SÉCURITÉ EST OBLIGATOIRE ET QUI REQUIERT DES VERRÉS PRESCRITS, LA COMPAGNIE DÉFRAIERA LE CÔÔT DE LA PREMIÈRE PAIRE SUR PRÉSENTATION DE LA PRESCRIPTION.

B) LORSQU'UN TEL EMPLOYÉ A BESOIN D'UN CHANGEMENT DE PRESCRIPTION, LA COMPAGNIE FOURNIRA UNE PAIRE REMPLAÇANTE MAIS PAS PLUS QU'UNE (1) FOIS TOUS LES DEUX (2) ANS. CEPENDANT, S'IL EST MEDICALEMENT PROUVÉ PAR UN SPÉCIALISTE DE LA VUE QU'APRÈS UNE ANNÉE L'ACUITÉ VISUELLE D'UN EMPLOYÉ A DIMINUÉ DE FAÇON SUFFISANTE JUSTIFIANT UN CHANGEMENT DE LENTILLES DE PRESCRIPTION, LE REMPLACEMENT NE SE FERA PAS PLUS QU'UNE (1) FOIS PAR SIX (6)MOIS.

C) LORSQUE LES VERRES PRESCRITS DE L'EMPLOYÉ ONT ÉTÉ ENDOMMAGÉS PAR SON TRAVAIL ILS SERONT REMPLACÉS AU BESOIN. SI CES DOMMAGES SE RÉPÈTENT TROP FRÉQUEMMENT, LA MÉTHODE DE TRAVAIL SERA RÉVISÉE AFIN DE CONNAITRE LES POSSIBILITÉS DE CHANGEMENTS POUR RÉDUIRE LA FRÉQUENCE EN ÉLIMINANT LA CAUSE QUI OCCASIONNE LES DOMMAGES OU EXIGER DE L'EMPLOYÉ, SI POSSIBLE, DE PORTER UN PARE-ÉCLATS PAR-DESSUS SES VERRES PRESCRITS.

3. LORSQU'UN EMPLOYÉ REFUSE DE REMPLACER SES VERRES PRESCRITS DE SÉCURITÉ, IL DEVRA PORTER UNE LUNETTE "CLIP ON" OU AUTRE GENRE DE PROTECTEUR PAR-DESSUS SES LUNETTES PERSONNELLES ET CELA FERA PARTIE DES CONDITIONS DE SON EMPLOI.
4. UNE DEMANDE DE PAIEMENT A LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DEVRA ÊTRE FAITE AFIN DE RÉPARER OU REMPLACER LES VERRES DE PRESCRIPTION BRISÉS LORS D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL.

5. CHAUSSURES DE SÉCURITÉ - LA COMPAGNIE PAIERA LE COÛT D'ACHAT D'UNE PAIRE DE CHAUSSURES DE SÉCURITÉ JUSQU'AU COÛT MAXIMUM DE 35\$, UNE FOIS PAR PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS TRAVAILLÉS POUR CHAQUE EMPLOYÉ DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION QUI TRAVAILLE DANS DES ENDROITS OÙ LE PORT DE PROTECTION POUR LES PIEDS EST OBLIGATOIRE OU QUE CERTAINES FONCTIONS DE SA TACHE EXIGENT QU'IL AIT A TRAVAILLER DANS DE TELS ENDROITS.

IL EST ENTENDU QUE SEULES LES ABSENCES CONTINUES DE TROIS (3) MOIS ET PLUS SERONT DÉDUITES DE CETTE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS TRAVAILLÉS POUR LE RENOUELEMENT DES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.

IL EST RECONNU QU'A CAUSE DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL A CERTAINS ENDROITS, LES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ APPROPRIÉES PEUVENT S'USER AVANT L'EXPIRATION DE LA PLEINE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS, DANS DE TELS ENDROITS SPÉCIFIQUES LA COMPAGNIE PAIERA LA SUBVENTION AU FUR ET A LA MESURE QU'ELLE SERA NÉCESSAIRE. LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AGIRA COMME CORPS CONSULTATIF DANS L'IDENTIFICATION DE TELS ENDROITS.

LE PRÉCÉDENT NE SERA PAS DISPONIBLE AUX EMPLOYÉS PENDANT LEUR PÉRIODE DE PROBATION. TOUTEFOIS, LES EMPLOYÉS QUI ACHÈTENT DES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ DURANT LA PÉRIODE DE PROBATION SERONT OFFERTS UNE AVANCE D'ARGENT ÉQUIVALANT A L'ALLOCATION PAYÉE PAR LA COMPAGNIE.

6. IL EST RECONNU QUE SI LA LÉGISLATION GOUVERNANT LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES EMPLOYÉS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL EST CHANGÉE OU LÉGIFÉRÉE DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, LES PARTIES SE RÉUNIRONT ET ÉTABLIRONT DES PROCÉDURES QUI NE SERONT PAS INCOMPATIBLES AVEC TELLE LÉGISLATION.

3.06

LA COMPAGNIE AFFICHERA ET GARDERA AFFICHÉ LES NOMS ET LES ENDROITS DE TRAVAIL DES MEMBRES DU COMITÉ A DES ENDROITS BIEN EN ÉVIDENCE OU ILS SERONT PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE REMARQUÉS PAR LES EMPLOYÉS.

3.07

UN MEMBRE DE CE COMITÉ A DROIT DE S'ABSENTER DE SON TRAVAIL LE TEMPS REQUIS POUR ASSISTER AUX RÉUNIONS DU COMITÉ ET POUR EXERCER SES RESPONSABILITÉS D'APRÈS LES SECTION 3.05, 3.08, 3.09 ET 3.12 CI-DESSUS, CI-DESSOUS, DE CES DISPOSITIONS SANS LA RETENUE DE SON SALAIRE DES HEURES AINSI PASSÉES.

3.08

A) CE COMITÉ SE RÉUNIRA MENSUELLEMENT ET EFFECTUERA DES VISITES D'INSPECTION TELLES QUE REQUIS. LES PROCÈS VERBAUX DE CES RÉUNIONS SERONT ENVOYÉS A CHAQUE MEMBRE DU COMITÉ ET UNE COPIE SERA ENVOYÉE AU SYNDICAT.

B) DE TELLES VISITES D'INSPECTION AURONT LIEU AU MOINS UNE FOIS PAR MOIS, ET SERONT EXÉCUTÉES PAR DEUX DES MEMBRES, L'UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT ET L'AUTRE DE LA COMPAGNIE.

C) LORS DES RÉUNIONS MENSUELLES, LE COMITÉ SERA INFORMÉ DES NOUVEAUX PROCÉDÉS OU ÉQUIPEMENTS AFIN D'AVOIR L'OPPORTUNITÉ DE RECOMMANDER DES MESURES PREVENTIVES POUR DE TELS PROCÉDÉS OU ÉQUIPEMENTS.

D) LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT FOURNIRONT AU COMITÉ LES DOSSIERS ET CORRESPONDANCE APPROPRIÉS A PROPOS DES CONDITIONS DE TRAVAIL TELS QUE DES RAPPORTS ET CORRESPONDANCE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ, LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, OU TOUT AUTRE GROUPE DE CE GENRE.

3.09

LE COMITÉ DE SÉCURITÉ ET SANTÉ SERA AVISÉ DE TOUS LES ACCIDENTS A PERTE DE TEMPS NÉCESSITANT L'ÉMISSION D'UNE FORMULE RE1 ET CEUX NÉCESSITANT L'ASSISTANCE MÉDICALE QUI IMPLIQUENT LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET PEUT EFFECTUER DES ENQUÊTES AU SUJET DE LA NATURE ET LES CAUSES DE CES ACCIDENTS. LES ACCIDENTS MAJEURS SERONT RAPPORTÉS SANS DÉLAI ET AU PLUS TARD, EN DEÇA DE 24 HEURES, ET ILS SERONT ENQUÊTÉS PROMPTEMENT.

3.10

SI UN EMPLOYÉ DEVIENT IMPLIQUÉ DANS UNE CONTESTATION AVEC LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL A PROPOS D'UNE RÉCLAMATION POUR COMPENSATION SUITE A DES ÉVÉNEMENTS ALLÉGUÉS QU'IL AURAIT SUBIS DURANT SON EMPLOI A LA COMPAGNIE, ALORS A LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ, LA COMPAGNIE FOURNIRA A L'EMPLOYÉ UNE COPIE DE LA DÉCLARATION FAITE PAR L'EMPLOYÉ A LA COMPAGNIE AU SUJET DES CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT OU DE LA MALADIE EN QUESTION, QUE LA COMPAGNIE A INCORPORÉE DANS SA DOCUMENTATION A LA COMMISSION.

SI UN EMPLOYÉ A DES MOTIFS RAISONNABLES DE CROIRE QUE L'EXECUTION D'UN TRAVAIL L'EXPOSE OU EXPOSE UN AUTRE EMPLOYÉ A UN DANGER DE BLESSURE OU A UN RISQUE SÉRIEUX POUR SA SANTÉ, IL AVISERA IMMÉDIATEMENT SON SUPÉRIEUR IMMÉDIAT.

S'IL Y A ACCORD ENTRE LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET L'EMPLOYÉ QU'UN TEL DANGER OU RISQUE EXISTE, LA COMPAGNIE AFFECTERA TEMPORAIREMENT L'EMPLOYÉ A UNE AUTRE TÂCHE QU'IL EST RAISONNABLEMENT EN MESURE D'ACCOMPLIR JUSQU'A CE QUE LA SITUATION SOIT CORRIGÉE.

S'IL Y A DÉSACCORD ENTRE LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET L'EMPLOYÉ CONCERNANT L'EXISTENCE D'UN TEL DANGER OU RISQUE, LA COMPAGNIE AFFECTERA TEMPORAIREMENT L'EMPLOYÉ A UNE AUTRE TÂCHE QU'IL EST RAISONNABLEMENT EN MESURE D'ACCOMPLIR, SAUF SI LES CONDITIONS D'EXECUTION DU DIT TRAVAIL SOIENT NORMALES DANS LE GENRE DE TRAVAIL QU'IL EXERCE. LE COORDONNATEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET/OU LE DIRECTEUR CONCERNÉ, SANS DÉLAI INDUS, ENQUÊTERA ET DÉTERMINERA SI UN TEL DANGER OU RISQUE EXISTE.

LE COORDONNATEUR EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL OU LE DIRECTEUR SERA ACCOMPAGNÉ DE DEUX MEMBRES DU COMITÉ CONJOINT DE SANTÉ ET SÉCURITÉ, L'UN NOMMÉ PAR LA COMPAGNIE ET L'AUTRE PAR LA SECTION LOCALE, AINSI QUE L'EMPLOYÉ CONCERNÉ.

SI UN DÉSACCORD PERSISTE QUANT A L'EXISTENCE D'UN DANGER OU D'UN RISQUE, LA COMPAGNIE OU LE SYNDICAT,

I) AVISERA LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST) AFIN QU'UN INSPECTEUR INTERVIENNE ET RENDE SA DÉCISION. L'EMPLOYÉ CONCERNÉ SERA PRÉSENT LORSQUE L'INSPECTION SERA FAITE.

II) LA COMPAGNIE AFFECTERA L'EMPLOYÉ A UNE AUTRE TÂCHE QU'IL EST RAISONNABLEMENT EN MESURE D'ACCOMPLIR JUSQU'A CE QUE LE CAS SOIT RÉGLÉ.

IL EST EXPRESSEMENT CONVENU QUE LA PROCÉDURE CI-DESSUS ÉNONCÉE NE DOIT PAS ÊTRE UTILISÉE DE FAÇON ABUSIVE, NI EN VIOLATION DE L'ARTICLE 21 DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

3.12

LA PROCÉDURE CI-DESSUS ÉNONCÉE DANS LA SECTION 3.11, EST A L'INTENTION DES SITUATIONS DE NATURE IMMÉDIATE. ELLE N'EMPÊCHE PAS L'UTILISATION DE LA PROCÉDURE NORMALE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS POUR LES CAS GÉNÉRAUX DE CONDITIONS DE TRAVAIL.

3.13

SI UN EMPLOYÉ EST REQUIS DE TRAVAILLER SEUL DANS UN LIEU ISOLÉ OÙ IL LUI EST IMPOSSIBLE DE DEMANDER L'ASSISTANCE EN CAS D'URGENCE, LA COMPAGNIE CONVIENT D'ÉTABLIR UNE MÉTHODE DE SURVEILLANCE EFFICACE SELON LES CIRCONSTANCES.

3.14

LORSQU'UN EMPLOYÉ A DES PRESTATIONS APPROUVÉES DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL QUI LUI REVIENNENT ET QU'IL SUBIT DES DÉLAIS A LES RECEVOIR. LA COMPAGNIE EST PRÊTE, SUR DEMANDE D'UN TEL EMPLOYÉ, A LUI FAIRE DES AVANCES D'ARGENT JUSQU'A CE QU'IL REÇOIVE DES PRESTATIONS DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. CES AVANCES MONÉTAIRES SERONT REMBOURSÉES A LA COMPAGNIE SUR RÉCEPTION DES SOMMES D'ARGENT DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.

ARTICLE 4

RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01

LA COMPAGNIE POURVOIERA AU PRÉLEVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES RÉGULIÈRES (TEL QUE DÉCLARÉ OFFICIELLEMENT A LA COMPAGNIE PAR LE SYNDICAT) SUR LA PAIE D'UN EMPLOYÉ TEL QU'EXIGÉ PAR L'ARTICLE 47 DU CODE DU TRAVAIL (L.R.Q., CHAPITRE C-27). LA COMPAGNIE EFFECTUERA CES RETENUES DE LA PAIE DE L'EMPLOYÉ ET FERA PARVENIR AU SECRÉTAIRE TRÉSORIER DE LA SECTION LOCALE UN CHÈQUE HEBDOMADAIRE POUR LE MONTANT RETENU LA SEMAINE PRÉCÉDENTE, PAYABLE A L'ORDRE DE LA SECTION LOCALE.

A) SUJET ET CONFORMÉMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET AU MÉMORANDUM A LA CONVENTION, LA COMPAGNIE DÉDUIRA LES RETENUES SYNDICALES HEBDOMADAIRES DE LA PAIE PRÉPARÉE CHAQUE SEMAINE DES EMPLOYÉS CONCERNÉS. SI UN EMPLOYÉ NE REÇOIT PAS DE PAIE DANS UNE SEMAINE, IL N'Y AURA PAS DE DÉDUCTION FAITE DANS TOUTE AUTRE SEMAINE AFIN DE COUVRIER LES COTISATIONS QUI N'AURAIENT PAS ÉTÉ AINSI RETENUES.

B) LISTE DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES PAYÉES: LE SERVICE DE LA COMPTABILITÉ-PERSONNEL REMETTRA MENSUELLEMENT AU SYNDICAT, SECTION LOCALE, LA LISTE DES CONTRIBUTIONS PAYÉES ET UNE LISTE DES EMPLOYÉS QUI N'ONT PAS REÇU DE PAIE POUR CAUSE D'ABSENCE.

4.02

IL EST ENTENDU ET CONVENU QUE LE SYNDICAT NE TIENDRA PAS LA COMPAGNIE RESPONSABLE DE TOUTE RÉCLAMATION QUI POURRAIT LUI ÊTRE FAITE PAR UN EMPLOYÉ AU SUJET DE SOMMES RETENUES SUR LES SALAIRES, TEL QUE PRÉVU CI-HAUT.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

L'ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE ET LA DIRECTION DES EMPLOYÉS CONTINUERONT A REPRÉSENTER LES DROITS EXCLUSIFS DE LA COMPAGNIE. LA COMPAGNIE CONVIENT A CE QUE CES FONCTIONS NE SOIENT PAS EXERCÉES DE FAÇON A ENTRER EN CONFLIT AVEC LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL

6.01

LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL SERA DE QUARANTE (40) HEURES, ET LA JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL SERA DE HUIT (8) HEURES, DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT. LA COMPAGNIE POURRA CHANGER LES HORAIRES DE TRAVAIL MAIS DEVRA CONFÉRER AVEC DES REPRESENTANTS DE LA SECTION AVANT D'EFFECTUER UN CHANGEMENT GÉNÉRAL DES HEURES DE TRAVAIL D'UN GROUPE, D'UN ATELIER OU DE L'USINE. LA COMPAGNIE FERA TOUT EFFORT RAISONNABLE POUR DONNER UN DÉLAI D'AU MOINS SEPT (7) JOURS AVANT QU'UN CHANGEMENT N'ENTRE EN VIGUEUR. UNE COPIE DES REVISIONS EFFECTUÉES AUX HORAIRES SERA FOURNIE A LA SECTION.

6.02

LA COMPAGNIE NE GARANTIT PAS DE FOURNIR DU TRAVAIL POUR LES HEURES NORMALES OU TOUTE AUTRE HEURE, SAUF DANS LES CAS PRÉVUS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION. DE PLUS IL EST RECONNU QUE CERTAINS HORAIRES POURRONT ÊTRE INFÉRIEURS A LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL.

6.03

EN INTRODUISANT DE NOUVEAUX HORAIRES POUR LES DEUXIÈMES OU TROISIÈMES ÉQUIPES, LA COMPAGNIE VERRA A CE QUE CES HORAIRES FOURNISSENT AUX EMPLOYÉS L'OPPORTUNITÉ DE TRAVAILLER LE NOMBRE D'HEURES QU'ILS TRAVAILLENT NORMALEMENT AU MOMENT DU CHANGEMENT. IL EST ENTENDU QUE DANS LE CAS DE TROIS (3) ÉQUIPES OÙ LA PÉRIODE DE REPAS EST PAYÉE, CETTE PÉRIODE DE REPAS SERA CONSIDÉRÉE COMME HEURE TRAVAILLÉE DANS L'ADMINISTRATION DE CETTE SECTION.

6.04

LA COMPAGNIE CONVIENT DE FAIRE TOUT EFFORT RAISONNABLE POUR DONNER VINGT-QUATRE (24) HEURES D'AVIS LORSQU'IL SERA NÉCESSAIRE DE FAIRE TRAVAILLER UNE ÉQUIPE AU-DELA DE L'HORAIRE ÉTABLI.

6.05

LA COMPAGNIE DEVRA AFFICHER LES HEURES AUXQUELLES COMMENCERONT ET SE TERMINERONT CES ÉQUIPES ET DEVRA VOIR A CE QUE DE TELS AVIS SOIENT TENUS A JOUR.

ARTICLE 7

PRIME D'EQUIPE

7.01

UNE PRIME DE QUARANTE-SIX (46) CENTS L'HEURE SERA PAYÉE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES DURANT LES DEUXIEMES ÉQUIPES RÉGULIÈRES ET DE SOIXANTE-SEPT (67) CENTS L'HEURE PAYÉE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES DURANT LES TROISIEMES ÉQUIPES RÉGULIÈRES. LES DEUXIEMES ÉQUIPES RÉGULIÈRES COMMENCERONT A 13 H OU PLUS TARD ET COMPRENDRONT LES ÉQUIPES TRAVAILLÉES PAR LES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES. LES ÉQUIPES COMMENÇANT APRÈS 21 H 45 ET AVANT 6 H SERONT RECONNUES ET PAYÉES COMME TROISIEMES ÉQUIPES RÉGULIÈRES.

7.02

LORSQU'UNE DEUXIÈME ÉQUIPE EST EN VIGUEUR, L'INTENTION DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT EST DE LA FAIRE COMMENCER IMMÉDIATEMENT APRÈS LA PREMIÈRE ÉQUIPE. TOUTE DÉVIATION À CE PRINCIPE SERA EFFECTUÉE APRÈS CONSENTEMENT MUTUEL.

7.03

POUR COUVRIR UNE PÉRIODE COMPLÈTE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES, LORSQUE DES ÉQUIPES CHEVAUCHANTES NE SONT PAS ÉTABLIES ET QUE TROIS (3) ÉQUIPES DE HUIT (8) HEURES CHACUNE SONT REQUISES, ALORS LA OÙ UNE PÉRIODE DE REPAS NON TRAVILLÉE EST INSCRITE POUR LAQUELLE UN PAIEMENT N'EST PAS AUTREMENT FAIT, LA PÉRIODE SERA PAYÉE POUR QUATRE DIXIÈMES (0,4) D'HEURE MULTIPLIÉ PAR LE TAUX COURANT HORAIRE DE L'EMPLOYÉ. DANS TOUS LES AUTRE CAS, LA PÉRIODE DE REPAS NE SERA PAS PAYÉE.

ARTICLE 8

HEURES SUPPLEMENTAIRES

8.01

- A) LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL SERA DE CINQ (5) JOURS DU LUNDI AU VENDREDI.

- B) LA POLITIQUE DE LA COMPAGNIE EST DE MAINTENIR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES AU MINIMUM. BIEN QUE LE SYNDICAT NE CONSIDÈRE PAS LE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE DÉSIRABLE, LE SYNDICAT CONVIENT À CE QU'IL SOIT DU RESSORT DE LA COMPAGNIE DE DÉCIDER QUAND LE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE EST NÉCESSAIRE ET D'INSTITUER LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

LA COMPAGNIE S'EFFORCERA DANS CES CAS, DE RÉPARTIR ÉQUITABLEMENT LE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE PARMIS LES EMPLOYÉS VOLONTAIRES AUXQUELS INCOMBE NORMALEMENT CE TRAVAIL (RÉF. LETTRES #13 ET #26). LES EMPLOYÉS SERONT RECONNUS COMME VOLONTAIRES EN INSCRIVANT LEUR NOM SUR UN FORMULAIRE AFFICHÉ DANS LEUR ATELIER RESPECTIF. DANS LE CAS OÙ IL N'Y AURAIT PAS ASSEZ D'EMPLOYÉS VOLONTAIRES TELS QUE DÉFINI DANS LA LETTRE D'ENTENTE # 26, LES EMPLOYÉS AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE PARMIS CEUX AUXQUELS INCOMBENT NORMALEMENT CE TRAVAIL SERONT ASSIGNÉS AU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

LA COMPAGNIE CONSENT, SAUF DANS LES CAS D'URGENCE, A DONNER VINGT-QUATRE (24) HEURES D'AVIS LORSQU'IL SERA NÉCESSAIRE DE FAIRE TRAVAILLER UNE ÉQUIPE AU-DELA DES HEURES DE TRAVAIL ÉTABLIES.

LA COMPAGNIE FERA TOUT EN SON POSSIBLE AFIN QU'UN MONTANT ANORMAL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES NE SOIT PAS TRAVAILLÉ (EXCEPTÉ DANS LES CAS D'URGENCE) DANS UN GROUPE À LA SUITE DE RÉDUCTION DU PERSONNEL DANS CE GROUPE.

LE TERME "GROUPE" NORMALEMENT S'APPLIQUE AUX EMPLOYÉS QUI SE RAPPORTENT À UN CONTREMAÎTRE OU À UN SURVEILLANT.

8.02

UNE RÉMUNÉRATION AU TAUX DE TEMPS ET DEMI SERA PAYÉE COMME SUIT:

A) POUR TOUT TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE, AU-DELA DE HUIT (8) HEURES, DANS TOUT INTERVALLE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES, À COMPTER DE L'HEURE À LAQUELLE COMMENCE LEUR ÉQUIPE

RÉGULIÈRE, SAUF LORSQUE CES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉSULTERONT DE CHANGEMENTS RÉGULIERS D'ÉQUIPES ET LORSQUE, PAR CONSENTEMENT MUTUEL, LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES EST RÉPARTIE AUTREMENT QU'EN CINQ (5) ÉQUIPES DE HUIT (8) HEURES.

B) POUR TOUT LE TEMPS TRAVAILLÉ LE SAMEDI (SAUF DANS LES CAS PRÉVUS AU PARAGRAPHE 8.03 QUI SUIT) SAUF POUR LES ÉQUIPES RÉGULIÈRES DU VENDREDI SOIR COMMENÇANT AVANT MINUIT ET SE TERMINANT LE SAMEDI.

C) AUX EMPLOYÉS APPELÉS AU TRAVAIL AVANT LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, LES HEURES TRAVAILLÉES AVANT CES HEURES RÉGULIÈRES SERONT PAYÉES SANS TENIR COMPTE DU NOMBRE D'HEURES QU'ILS AURONT TRAVAILLÉES AU COURS DE LA JOURNÉE. IL EST CONVENU QUE CETTE STIPULATION EST APPLICABLE AU CAS OÙ, S'IL EN ÉTAIT AUTREMENT, L'EMPLOYÉ SERAIT PAYÉ À SON TAUX RÉGULIER.

D) SI L'ON AVISE UN EMPLOYÉ DE SE RAPPORTER AU TRAVAIL PLUS TARD QU'À L'HEURE HABITUELLE AFIN QU'IL PUISSE TRAVAILLER UN NOMBRE D'HEURES ÉQUIVALENT APRÈS SON HEURE NORMALE DE DÉPART, LE TEMPS DURANT CETTE JOURNÉE QU'IL AURAIT NORMALEMENT TRAVAILLÉ SERA, POUR FINS DE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, CONSIDÉRÉ COMME AYANT ÉTÉ TRAVAILLÉ.

E) POUR LE TEMPS TRAVAILLÉ PAR LES EMPLOYÉS ÉLIGIBLES LES JOURS DE CONGÉ PAYÉS, DONT IL EST FAIT MENTION À L'ARTICLE 11, DURANT LA PÉRIODE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES À COMPTER DU COMMENCEMENT DE L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE POUR LAQUELLE L'EMPLOYÉ AURAIT AUTREMENT OBSERVÉ LE CONGÉ ET POUR TOUT TEMPS TRAVAILLÉ AU COURS DES DEMI-JOURNÉES DE CONGÉS PAYÉS QUI SUIVENT, POUR LA PÉRIODE DURANT LAQUELLE L'EMPLOYÉ

AURAIT NORMALEMENT OBSERVÉ LA DEMI-JOURNÉE DE CONGÉ :

UNE DEMI-JOURNÉE AVANT NOEL

UNE DEMI-JOURNÉE DE CONGÉ A ÊTRE DÉTERMINÉE*

* APRES AVOIR DISCUTE AVEC LE SYNDICAT, CETTE DEMI-JOURNÉE DE CONGÉ SERA DÉTERMINÉE PAR LA DIRECTION, LE PLUS TÔT POSSIBLE A CHAQUE ANNÉE. DANS TOUS LES CAS, UN AVIS DE TROIS (3) MOIS POUR LA DEMI-JOURNÉE DE CONGÉ CHOISIE, SERA DONNÉ A L'AVANCE.

8.03

UNE RÉMUNÉRATION AU TAUX DE TEMPS DOUBLE SERA PAYÉE COMME SUIVIT :

- A) POUR TOUT TEMPS TRAVAILLÉ AU-DELA DE DOUZE (12) HEURES, DANS TOUTE PÉRIODE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES A COMPTER DE L'HEURE A LAQUELLE COMMENCE L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE DE L'EMPLOYÉ SAUF LORSQUE CES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉSULTENT DE CHANGEMENTS RÉGULIERS D'ÉQUIPES OU LORSQUE, PAR CONSENTEMENT MUTUEL, LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES EST RÉPARTIE AUTREMENT QU'EN CINQ (5) ÉQUIPES DE HUIT (8) HEURES.
- B) TOUT TRAVAIL DU DIMANCHE (SAUF CELUI DES ÉQUIPES RÉGULIÈRES DU SAMEDI SOIR COMMENÇANT AVANT MINUIT ET FINISSANT LE DIMANCHE ET LES ÉQUIPES RÉGULIÈRES COMMENÇANT APRES 21H LE DIMANCHE ET FINISSANT LE LUNDI).

CETTE STIPULATION NE S'APPLIQUE PAS AU CAS DES
ÉQUIPES TRAVAILLANT A DES OPÉRATIONS CONTINUELLES.

8.04 (RÉF. LETTRE #14)

LES SECTIONS 8.01 A), 8.02 ET 8.03 DE CET ARTICLE NE
S'APPLIQUENT PAS AU CAS DES ÉQUIPES TRAVAILLANT A DES
OPÉRATIONS CONTINUELLES (RÉF. LETTRE #14). DANS CE
CAS, DES HORAIRES SPÉCIAUX SERONT ÉTABLIS ET UNE
PRIME POUR TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SERA PAYÉE SI LA
COMPAGNIE DEMANDE A UN EMPLOYÉ DE TRAVAILLER AU-DELA
DES HEURES RÉGULIÈRES DE SON ÉQUIPE.

8.05

SI, A LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, UN EMPLOYÉ EST
ENVOYÉ A LA MAISON DURANT LA JOURNÉE AFIN DE LUI
PERMETTRE DE RETOURNER AU TRAVAIL DURANT TOUTE OU UNE
PARTIE D'UNE ÉQUIPE DE NUIT, LES HEURES DE CETTE
JOURNÉE DURANT LESQUELLES IL AURAIT NORMALEMENT
TRAVAILLÉES SERONT, POUR FINS DE CALCUL DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES, CONSIDÉRÉES COMME TRAVAILLÉES.

8.06

UN REPRÉSENTANT AUTORISÉ DU SYNDICAT NE PERDRA PAS DE
PRIME POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORSQU'AU COURS DE
L'ADMINISTRATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION IL DEVRA
RENCONTRER LES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE POUR UNE
PÉRIODE DE TEMPS, QUI, S'IL AVAIT TRAVAILLÉ, AURAIT
ÉTÉ CONSIDÉRÉE COMME TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

8.07

IL EST CONVENU QUE LES PRIMES POUR LES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES NE CUMULERONT PAS.

8.08

LORSQU'UN EMPLOYÉ EST REQUIS DE TRAVAILLER EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET LE TRAVAIL LUI EST ASSIGNÉ DE FAÇON A CE QU'IL DOIVE COMPLÉTER SON ÉQUIPE ET RETOURNER PLUS TARD A L'USINE POUR TRAVAILLER LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, LA COMPAGNIE LUI FOURNIRA UN MINIMUM DE DEUX (2) HEURES ET CE TEMPS SERA PAYÉ AU TAUX APPROPRIÉ S'IL AVAIT DÉJÀ TRAVAILLÉ CE JOUR-LA LE NOMBRE D'HEURES QUOTIDIENNES NORMALES.

8.09

LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ SERONT BASÉES SUR SON HEURE INSCRITE AU DÉBUT DE SON ÉQUIPE POUR LA SEMAINE DE TRAVAIL, SAUF POUR DES CHANGEMENTS OCCASIONNÉS PAR L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 15.14 CETTE HEURE RÉGULIÈRE DE DÉPART SERA ASSUJETTIE A CE QUI SUIT:

- A) TOUT CHANGEMENT DE L'HEURE DE DÉPART INSCRITE POUR UNE JOURNÉE, EFFECTUÉE DURANT LA SEMAINE, NE SERA PAS CONSIDÉRÉ COMME L'ÉTABLISSEMENT D'UNE NOUVELLE HEURE RÉGULIÈRE DE DÉPART.
- B) TOUT CHANGEMENT DE L'HEURE DE DÉPART INSCRITE POUR PLUS D'UNE JOURNÉE, EFFECTUÉE DURANT LA SEMAINE, SERA CONSIDÉRÉ COMME L'ÉTABLISSEMENT D'UNE NOUVELLE HEURE DE DÉPART A PARTIR DE LA DEUXIÈME JOURNÉE.

NONOBTANT LES PARAGRAPHES A) ET B) CI-DESSUS, LORSQU'UN EMPLOYÉ EST AFFECTÉ A UN NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL QUI COMPREND PLUS D'UNE (1) HEURE RÉGULIÈRE DE DÉPART DANS LA SEMAINE DE TRAVAIL, LA COMPAGNIE APPLIQUERA LA SECTION A) OU B) CI-DESSUS, POUR LA PREMIÈRE SEMAINE, MEME SI

L'EMPLOYÉ PEUT AVOIR ÉTÉ AVERTI D'UN TEL HORAIRE AVANT LA SEMAINE DANS LAQUELLE LE NOUVEL HORAIRE ENTRE EN VIGUEUR.

LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE NE S'APPLIQUENT PAS AUX OPERATEURS DE RELEVÉ OU AU CHANGEMENT RÉGULIER D'ÉQUIPES SUR LES OPÉRATIONS QUI FONCTIONNENT DE 22 HEURES 1/2 A 24 HEURES PAR JOUR, OU AUX ÉQUIPES QUI COMPLÈTENT LEURS QUARANTE (40) HEURES A LA 6^E JOURNÉE OU AUX CHANGEMENTS OCCASIONNÉS PAR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 15 - RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL.

ARTICLE 9

TAUX DE SALAIRES ET SALAIRES A PRIME

9.01

LA POLITIQUE DE LA COMPAGNIE PRÉVOIT DE PAYER DES TAUX DE SALAIRES ÉGAUX OU PLUS ÉLEVÉS QUE LA MOYENNE DES TAUX PAYÉS DANS LA LOCALITÉ POUR DES TRAVAUX DE NATURE COMPARABLE.

9.02

LES ÉCHELLES DE SALAIRES ET LES ÉCARTS DES SALAIRES POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS INCLUSES DANS LA PRÉSENTE CONVENTION, RESTERONT EN VIGUEUR POUR LA DURÉE DE LA CONVENTION, SAUF POUR LES AJUSTEMENTS PRÉVUS A LA SECTION 9.13 DU PRÉSENT ARTICLE.

LES PARTIES A LA PRÉSENTE CONVENTION RECONNAISSENT QUE LE PROGRÈS TECHNOLOGIQUE, LE PERFECTIONNEMENT DE L'OUTILLAGE, DES PROCÉDÉS DE FABRICATION ET DE L'ÉQUIPEMENT, LORSQU'ILS SONT ACCOMPAGNÉS DE L'ACCROISSEMENT DES CONNAISSANCES, DU RENDEMENT ET DE

L'APPLICATION D'EMPLOYES QUI TRAVAILLENT DANS UN CLIMAT DE COLLABORATION MUTUELLE, CONTRIBUENT A AMELIORER LES CONDITIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES.

LE TERME "TAUX MINIMUM D'EMBAUCHAGE", TEL QU'EMPLOYE DANS CET ARTICLE OU AILLEURS DANS CETTE CONVENTION, SIGNIFIE LE(S) TAUX MINIMUM D'EMBAUCHAGE A L'USINE ET IDENTIFIE DANS L'ECHELLE DES TAUX HORAIRES QUI FAIT PARTIE DE CETTE CONVENTION.

9.03

A) LORSQUE LE TAUX D'UNE CLASSIFICATION EST SUPERIEUR AUX TAUX MINIMUM D'EMBAUCHAGE, LES AJUSTEMENTS SERONT BASES SUR LE RENDEMENT. LE RENDEMENT DE CHAQUE EMPLOYE SERA REVISE A LA FIN DE CHAQUE PERIODE DE TREIZE (13) SEMAINES A COMPTER DU 15 JUIN, JUSQU'A CE QU'IL AIT ATTEINT LE TAUX MAXIMUM DE SA CLASSIFICATION. L'EMPLOYE AURA DROIT AU TAUX MAXIMUM DE SA CLASSIFICATION LORSQUE LA QUALITE ET LA QUANTITE DE SON RENDEMENT SONT NORMALES ET QUE SON TRAVAIL EST SATISFAISANT A TOUS LES AUTRES POINTS DE VUE. L'EMPLOYE SERA AVISE DE TOUTE DECISION AFFECTANT SON STATUT A CHAQUE REVUE. LE SYNDICAT SERA AVISE DE TOUTE DECISION AFFECTANT LE TAUX DE SALAIRE DE L'EMPLOYE.

B) NONOBTANT CE QUI PRECEDE, LE RENDEMENT D'UN EMPLOYE PEUT ETRE REVISE PAR LA COMPAGNIE EN TOUT TEMPS ET DES AJUSTEMENTS PEUVENT ETRE EFFECTUES EN PLUS DES AJUSTEMENTS RESULTANT DES REVISIONS REGULIERES PREVUES CI-HAUT.

9.04

LE SYSTEME DE TRAVAIL A PRIME EST UN SYTEME DE TEMPS STANDARD SELON LEQUEL LA TACHE EST MESUREE EN TEMPS NORMALEMENT SELON LA METHODE M.T.S. OU CHRONOMETRAGE. LE SALAIRE D'UN EMPLOYE EST CALCULE EN MULTIPLIANT LE NOMBRE D'UNITES COMPLETEES PAR LE TEMPS ALLOUE POUR CHAQUE UNITE PAR LE TAUX DE SALAIRE ANTICIPE. LE TERME "TEMPS ALLOUE" LORSQU'IL APPARAIT DANS LE PRESENT ARTICLE, SIGNIFIE LE TEMPS TOTAL ALLOUE PAR LA COMPAGNIE ET BASE SUR L'APPLICATION D'UN EFFORT NORMAL PAR UN OPERATEUR COMPETENT, POUR L'ACCOMPLISSEMENT D'UNE TACHE SUR BASE DE PRIME. LES TEMPS ALLOUES SERONT CLASSIFIES PAR LA COMPAGNIE COMME TEMPORAIRES (T), ESTIMATIFS (E), SPECIAUX (SP) OU STANDARDS (S) ET LES FICHES DE TRAVAIL INDIQUERONT LE NUMERO DE CODE DE LA CLASSIFICATION DU TRAVAIL A ACCOMPLIR.

9.05

EN ETABLISSANT LES TEMPS ALLOUES POUR LES TRAVAUX SUR BASE DE PRIME, LA COMPAGNIE CONTINUERA A LES Etablir DE FAÇON A FOURNIR AUX OPERATEURS COMPETENTS TRAVAILLANT A EFFORT NORMAL, LA POSSIBILITE DE GAGNER LE TAUX DE SALAIRE ANTICIPE.

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT SONT D'ACCORD A CE QUE CHAQUE EMPLOYE TIRE PLEIN PROFIT DU SYSTEME DE TRAVAIL A PRIME ET A CE QU'IL GAGNE ET PRODUISE LE PLUS POSSIBLE. IL N'Y A AUCUNE LIMITE A LA SOMME DEPASSANT LE TAUX DE SALAIRE ANTICIPE QU'UN EMPLOYE PEUT GAGNER EN TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE PRIME.

9.06

LES TEMPS ALLOUÉS, CLASSIFIÉS COMME STANDARDS PAR L'USINE A LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, ET CEUX ÉTABLIS A L'AVENIR RESTERONT EN VIGUEUR DANS L'USINE OÙ ILS AURONT ÉTÉ ÉTABLIS POUR LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, A MOINS QU'IL Y AIT EU CHANGEMENT DANS LES MÉTHODES DE FABRICATION DEPUIS L'ÉTABLISSEMENT DANS L'USINE DE CE TEMPS ALLOUÉ OU A MOINS QU'IL Y AIT EU UNE ERREUR MANIFESTE DANS LA DÉTERMINATION DU TEMPS ALLOUÉ, OU A MOINS QUE LE TEMPS ALLOUÉ NE SOIT CHANGÉ APRES CONSENTEMENT MUTUEL.

9.07

LORSQU'UN TEMPS ALLOUÉ EST AJUSTÉ PAR SUITE D'UNE ERREUR MANIFESTE DANS SA DÉTERMINATION, UNE PLAINTÉ SUR TEL AJUSTEMENT PEUT ÉTRE FORMULÉE CONFORMÉMENT A LA PROCÉDURE DES GRIEFS PRÉVUE A L'ARTICLE 17. TOUT SERA FAIT POUR ÉTABLIR UN TEMPS STANDARD AUSSITOT QUE POSSIBLE, EN TENANT COMPTE DES CONDITIONS MANUFACTURIÈRES ET DU RENDEMENT DE L'OPÉRATEUR.

9.08

LORSQU'UN TEMPS ALLOUÉ EST CHANGÉ A CAUSE D'UN CHANGEMENT DANS LES MÉTHODES DE FABRICATION ET LORSQUE L'ANCIEN TEMPS ALLOUÉ AVAIT ÉTÉ ÉTABLI SELON LA MÉTHODE M.T.S. OU PAR CHRONOMÉTRAGE, LES CHANGEMENTS EFFECTUÉS EN RAISON D'UNE NOUVELLE ANALYSE DES TEMPS DUE AU CHANGEMENT DE MÉTHODES, SERONT RESTREINTS AUX PARTIES DE LA TACHE QUI ONT ÉTÉ AFFECTÉES DEPUIS L'ÉTABLISSEMENT DU TEMPS ALLOUÉ.

DES CHANGEMENTS DE METHODES PEUVENT SURVENIR A LA SUITE DE MODIFICATIONS DANS LA METHODE DE PRODUCTION, DANS DES CHANGEMENTS D'OUTILS, DE DESSINS OU DE MATERIAUX OU DUS A DE L'EQUIPEMENT NOUVEAU OU ALTERE. C'EST L'INTENTION DES PARTIES QUE, SEULEMENT LORSQUE DE TELS CHANGEMENTS AFFECTERONT LA PRODUCTIVITE (EN QUANTITE ET/OU EN QUALITE) AU TRAVAIL, IL POURRA Y AVOIR UN CHANGEMENT DANS LES TAUX DO A UN CHANGEMENT DE METHODES.

9.09

LORSQU'UN AJUSTEMENT DE TEMPS ALLOUE RESULTE D'UN CHANGEMENT DANS LES METHODES DE FABRICATION, LA COMPAGNIE EMETTRA UN TEMPS ALLOUE ESTIMATIF ET LE NOUVEAU TEMPS ALLOUE STANDARD, S'IL EST SUPERIEUR AU TEMPS ALLOUE ESTIMATIF, SERA RETROACTIF A LA DATE OU LE TEMPS ALLOUE EN VIGUEUR FUT ANNULE IMMEDIATEMENT AVANT QU'ON ETABLISSE LE TEMPS ALLOUE ESTIMATIF. ON TENTERA D'ETABLIR LE NOUVEAU TEMPS ALLOUE STANDARD EN MOINS DE DEUX (2) MOIS.

9.10

L'EMPLOYE SERA PAYE LE PLUS ELEVE, DU T.S.A. (TAUX DE SALAIRE ANTICIPE) OU DU SALAIRE A PRIME, JUSQU'A L'ETABLISSEMENT DU NOUVEAU TEMPS ALLOUE STANDARD.

9.11

LES TEMPS ALLOUES STANDARDS, (ET LES TEMPS ALLOUES ESTIMATIFS QUI ONT ETE ETABLIS POUR UNE PERIODE DE TROIS (3) MOIS OU PLUS), NE SERONT PAS DIMINUES A CAUSE DE CHANGEMENT DANS LES METHODES AVANT LA FIN D'UN AVIS D'UNE (1) SEMAINE DONNE A L'EMPLOYE.

REMARQUE:

LORSQUE L'EXPRESSION "TEMPS ALLOUÉ" EST EMPLOYÉE DANS LA PRÉSENTE CONVENTION, IL EST ENTENDU QU'ELLE COMPREND LE OU LES PRIX A LA PIÈCE DONT DÉRIVE LE TEMPS ALLOUÉ.

9.12

- A) AVANT D'EFFECTUER UNE ANALYSE DES TEMPS, ON PRÉVIENDRA L'OPÉRATEUR ET ON L'INFORMERA DU BUT DE CETTE ANALYSE.
- B) AU MOMENT OÙ UN NOUVEAU TEMPS ALLOUÉ STANDARD EST ÉMIS, LE CONTREMAÎTRE VERRA À FOURNIR À L'EMPLOYÉ UNE EXPLICATION DES DONNÉES QUI SONT INCLUSES DANS LE NOUVEAU TEMPS STANDARD ALLOUÉ Y COMPRIS LA MÉTHODE DE TRAVAIL À SUIVRE. L'EMPLOYÉ POURRA, S'IL LE DÉSIRE, ÊTRE ACCOMPAGNÉ DE SON DÉLÉGUÉ DU SYNDICAT.
- C) NORMALEMENT, DES TEMPS ALLOUÉS STANDARDS SERONT ÉTABLIS POUR LES TRAVAUX DE FABRICATION EN SÉRIE DANS UN DÉLAI DE QUATRE (4) MOIS APRÈS QUE LES PROCÉDÉS DE FABRICATION AURONT ÉTÉ DÉVELOPPÉS ET QUE L'OPÉRATEUR AURA ATTEINT UN RENDEMENT NORMAL.

9.13

- A) LA COMPAGNIE ÉTABLIRA LES ÉCARTS DE SALAIRE POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIÉES ET AVISERA IMMÉDIATEMENT LE SYNDICAT, PAR ÉCRIT, DE CES CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIÉES.

TOUTE PLAINTÉ RÉSULTANT D'UN CHANGEMENT DU CONTENU D'UNE TÂCHE DANS UNE CLASSIFICATION OU DU TAUX DE SALAIRE ÉTABLI POUR UNE NOUVELLE CLASSIFICATION POURRA ÊTRE FORMULÉE EN CONFORMITÉ AVEC LA PROCÉDURE DES GRIEFS, PRÉVUE À L'ARTICLE 17.

B) DÉFINITIONS

TAUX MAXIMAL (JOB RATE) - EST LE TAUX PAYÉ A UN OPERATEUR QUALIFIÉ QUI SATISFAIT LES EXIGENCES NORMALES DE LA CLASSIFICATION OCCUPATIONNELLE SUR LAQUELLE IL TRAVAILLE SUR UNE BASE HORAIRE.

SALAIRE HORAIRE MOYEN (AVERAGE HOURLY EARNINGS) - EST LA MOYENNE DES GAINS A PRIME ET A L'HEURE, A L'EXCEPTION DES PRIMES DE SURTEMPS ET DU BONI POUR ÉQUIPE DE NUIT. CES GAINS SONT CALCULÉS D'APRÈS LA PRATIQUE ÉTABLIE DE LA COMPAGNIE ET CECI EST FAIT LE PLUS TÔT POSSIBLE APRÈS LE TERME DE CHAQUE TRIMESTRE FISCAL. ILS SERONT EN USAGE AU COURS DE LA PÉRIODE QUI SUIVRA LORSQU'ILS SERONT AUTORISÉS.

9.14

- A) UN EMPLOYÉ TRAVAILLANT SUR BASE DE PRIME A SON TRAVAIL RÉGULIER, QUI SE FAIT ASSIGNER TEMPORAIREMENT DU TRAVAIL AUTRE QUE SON TRAVAIL RÉGULIER, ALORS QU'IL AURAIT NORMALEMENT CONTINUÉ SON TRAVAIL RÉGULIER, SERA PAYÉ LE PLUS ÉLEVÉ DE SON SALAIRE HORAIRE MOYEN OU DU SALAIRE A PRIME.
- B) LORSQU'UN EMPLOYÉ TRAVAILLANT SUR BASE DE PRIME EST INTERROMPU DANS SON TRAVAIL ET TEMPORAIREMENT EST ASSIGNÉ A UN TRAVAIL HORAIRE POUR DES RAISONS AUTRES QUE DES PANNES DE MACHINERIES, PÉNURIE DE MATÉRIAUX, ETC., ET QU'UN AUTRE EMPLOYÉ LE REMPLACE A SON TRAVAIL A PRIME, IL RECEVRA SON SALAIRE HORAIRE MOYEN DURANT CE TRAVAIL TEMPORAIRE.

C) UN EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE SUR BASE DE PRIME ET QUI POUR SON HABILITÉ SPÉCIALE EST INTERROMPU DANS SON TRAVAIL ET EST CHOISI POUR UN TRAVAIL D'ÉPREUVE OU D'ESSAI (PILOT OR TRIAL RUNS) ALORS QU'IL AURAIT NORMALEMENT CONTINUÉ DANS SON TRAVAIL ORIGINAL A PRIME, SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN POUR LE TEMPS PASSÉ SUR LE TRAVAIL D'ÉPREUVE OU D'ESSAI (PILOT OR TRIAL RUNS) SUR LEQUEL IL N'Y A PAS DE TEMPS ALLOUÉ.

D) I) UN TRAVAILLEUR A PRIME ASSIGNÉ POUR DES RAISONS AUTRES QU'UN MANQUE DE TRAVAIL, A DU TRAVAIL DE RÉPARATION QUI N'A PAS ÉTÉ MIS A PRIME D'APRÈS LES TERMES DE LA SECTION 9.05 DE CET ARTICLE 9, SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN. LA RÉPARATION POUR LES FINS DE CETTE SOUS-SECTION COMPREND LE DÉMONTAGE ET LE RÉASSEMBLAGE RELATIF A LA RÉPARATION.

II) UN TRAVAILLEUR A PRIME QUI POUR DES RAISONS AUTRES QU'UN MANQUE DE TRAVAIL, EST ASSIGNÉ A L'UNE DES TÂCHES SUIVANTES LESQUELLES N'ONT PAS ÉTÉ MISES A PRIME D'APRÈS LA SECTION 9.05 DE CET ARTICLE 9, SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN:

1) TOUTE RÉPARATION DUE A DES ERREURS DE DESSIN.

2) TRAVAIL ADDITIONNEL OCCASIONNÉ PAR DES CHANGEMENTS D'INSTRUCTION DES CLIENTS SUR LES TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UNE BASE DE PRIME.

SI UN TEL TRAVAIL N'A PAS UN TEMPS ALLOUÉ ANTÉRIEUREMENT ÉTABLI ET CE TRAVAIL EST DE DEUX (2) HEURES OU MOINS, IL SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN.

UN EMPLOYÉ RÉPARANT SON PROPRE TRAVAIL DÉFECTUEUX SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN SI LE TRAVAIL DÉFECTUEUX EST DO A DES CIRCONSTANCES HORS DE SON CONTRÔLE.

SI LE TRAVAIL DÉFECTUEUX EST DO A DES CIRCONSTANCES QUI RELEVANT DE LUI, IL DEVRA LE RÉPARER SUR LE TEMPS ALLOUÉ ORIGINAL, MAIS IL SERA PAYÉ AU MINIMUM DE SON TAUX HORAIRE POUR LA TÂCHE ENTIÈRE.

IL EST AUSSI CONVENU QUE LORSQUE LE TRAVAIL DE RÉPARATION DEVIENT TEL QU'ON PUISSE L'EFFECTUER DE LA FAÇON RÉGULIÈRE, IL NE SERA PLUS CONSIDÉRÉ COMME TRAVAIL DE RÉPARATION ET SERA RÉMUNÉRÉ COMME S'IL S'AGISSAIT DE TRAVAIL RÉGULIER DE PRODUCTION.

E) UN TRAVAILLEUR A PRIME ASSIGNÉ A DU TRAVAIL EXPÉRIMENTAL OU EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT, POUR DES RAISONS AUTRES QU'UN MANQUE DE TRAVAIL, SERA PAYÉ SON SALAIRE HORAIRE MOYEN. CECI NE S'APPLIQUE PAS POUR UN EMPLOYÉ A QUI ON A ASSIGNÉ UN TRAVAIL APRÈS QUE LA MÉTHODE A ÉTÉ DÉVELOPPÉE OU A QUI ON ENSEIGNE COMMENT FAIRE LE TRAVAIL ET QUI EST EN VOIE D'ATTEINDRE L'EFFICACITÉ NORMALE.

F) CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UN NOUVEL EMPLOYÉ DANS UN GROUPE TRAVAILLANT A PRIME, LA DIRECTION DE L'USINE CONSENT, LORSQU'UN EMPLOYÉ NOUVEAU AU GROUPE, ET INTRODUIT DANS UN GROUPE A PRIME, NON PAS COMME RÉSULTANT DE L'APPLICATION DE SES DROITS D'ANCIENNETÉ, A LUI ACCORDER SI NÉCESSAIRE, UNE PÉRIODE DE FAMILIARISATION COMME SUIVIT:

I) AVANT D'INTRODUIRE L'EMPLOYÉ, LE CONTREMAÎTRE DÉTERMINERA QUELLE SERA LA PÉRIODE DE FAMILIARISATION APPROPRIÉE AU COURS DE LAQUELLE L'EMPLOYÉ NE SERA PAS "CHARGÉ" AU GROUPE AFIN D'EFFECTUER L'INTRODUCTION AVEC LE MOINS D'EFFET POSSIBLE SUR LES GAINS DU GROUPE. DANS CHAQUE CAS, IL PRENDRA EN CONSIDÉRATION DES FACTEURS TELS QUE L'EXPÉRIENCE ANTERIEURE DE L'EMPLOYÉ, LA COMPLEXITÉ DU TRAVAIL ET LE NIVEAU DES GAINS DU GROUPE.

II) IL COMMUNIQUERA SA DÉCISION AU GROUPE AVANT D'INTRODUIRE LE NOUVEL EMPLOYÉ.

G) LORSQU'UN EMPLOYÉ EST RAPPELÉ OU RETOURNÉ A UNE TÂCHE SUR BASE DE PRIME DE LAQUELLE IL S'EST ABSENTÉ NEUF (9) MOIS OU MOINS, IL AURA DROIT A SON DERNIER SALAIRE HORAIRE MOYEN ENREGISTRÉ POUR LA BALANCE DU TRIMESTRE DONT IL RETOURNE, AJUSTÉ PAR LE MONTANT DE TOUTE AUGMENTATION GÉNÉRALE DE SALAIRE APPLICABLE EFFECTUÉE DURANT LA PÉRIODE DE SON ABSENCE DU TRAVAIL. UN TEL SALAIRE HORAIRE MOYEN SERA PAYÉ LORSQU'IL EST AUTORISÉ JUSQU'A CE QU'UN NOUVEAU SALAIRE HORAIRE MOYEN SOIT CALCULÉ.

9.15

POUR TOUTE PERTE DE TEMPS OU POUR TOUTE PÉRIODE D'INACTIVITÉ HORS DU CONTRÔLE D'UN EMPLOYÉ, TELLE QUE CELLE CAUSÉE PAR L'ATTENTE ANORMALE D'UNE GRUE, D'OUTILS, DE MATÉRIEL, D'INSTRUCTIONS ET TELLE QUE DU TRAVAIL NON PRÉVU DANS LE TEMPS ALLOUÉ, ETC., L'EMPLOYÉ SERA PAYÉ A SON TAUX INSCRIT AU SERVICE DE LA PAIE A CONDITION QU'IL AVISE SON CONTREMAÎTRE OU SON REPRÉSENTANT AU MOMENT OÙ CETTE SITUATION SE PRODUIT. EN PLUS DE CE QUI PRÉCÈDE, UN EMPLOYÉ

RECEVRA SES GAINS RÉALISÉS POUR CHAQUE TÂCHE. CEPENDANT LA COMPAGNIE GARANTIT QUE LES GAINS D'UN EMPLOYÉ TRAVAILLANT SUR BASE DE PRIME NE TOMBERONT PAS AU-DESSOUS DE SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE POUR CHAQUE FICHE DE TRAVAIL COMPLÉTÉE, POURVU QUE L'EMPLOYÉ AVISE SON CONTREMAITRE OU SON REPRÉSENTANT LORSQU'IL SOUMET LA FICHE DE TRAVAIL.

9.16

LORS DE SON EMBAUCHAGE, UN EMPLOYÉ SUR BASE HORAIRE RECEVRA UNE CARTE LUI INDIQUANT SON TAUX A L'EMBAUCHAGE, SES PROGRESSIONS AUTOMATIQUES, SI LE CAS S'APPLIQUE, SON TAUX MAXIMUM ET LA CLASSIFICATION DE L'OCCUPATION POUR LAQUELLE IL EST EMBAUCHÉ. UN EMPLOYÉ PAYÉ SUR BASE DE PRIME SERA AVISÉ DE LA MÊME FAÇON DE SON TAUX A L'EMBAUCHAGE, DE LA CLASSIFICATION DE SON OCCUPATION ET DE SON TAUX DE SALAIRE ANTICIPÉ ET UN EMPLOYÉ PAYÉ SUR BASE DE PRIME COLLECTIVE RECEVRA LES MÊMES RENSEIGNEMENTS, Y COMPRIS SON TAUX DE PARTICIPATION ET SON TAUX DE SALAIRE ANTICIPÉ.

9.17

LES NOUVEAUX EMPLOYÉS COMPÉTENTS AU TRAVAIL POUR LEQUEL ILS SONT EMBAUCHÉS, RECEVRONT UN TAUX DE SALAIRE NON INFÉRIEUR DE PLUS DE DIX (10) CENTS AU TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION POUR LAQUELLE ILS SONT EMBAUCHÉS ET ILS RECEVRONT LE TAUX MAXIMUM LORSQU'ILS PRODUIRONT LA QUANTITÉ ET LA QUALITÉ NORMALE DU TRAVAIL ET LORSQUE LEUR RENDEMENT SERA SATISFAISANT A TOUT AUTRE POINT DE VUE. DANS TOUS LES CAS, ILS RECEVRONT LE TAUX MAXIMUM DANS UN INTERVALLE N'EXCÉDANT PAS SIX (6) MOIS A COMPTER DE LA DATE DE LEUR EMBAUCHAGE.

9.18

LE TAUX HORAIRE D'UN EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE DANS UNE CLASSIFICATION DONNÉE SERA AUGMENTÉ AU TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION DANS L'INTERVALLE CI-DESSOUS, DÉTERMINÉ PAR LA DIFFÉRENCE ENTRE LE TAUX MINIMUM D'EMBAUCHAGE ET LE TAUX MAXIMUM DE CETTE CLASSIFICATION.

<u>DIFFÉRENCE</u>	<u>DÉLAI MAXIMAL POUR ATTEINDRE LE TAUX MAXIMUM</u>
10¢ OU MOINS	3 MOIS
ENTRE 11¢ ET 20¢	6 MOIS
ENTRE 21¢ ET 50¢	1 AN
ENTRE 51¢ ET 70¢	1 AN ET 1/2
ENTRE 71¢ OU PLUS	2 ANS

9.19

A) CHEFS DE GROUPE

LES EMPLOYÉS DÉSIGNÉS PAR LA COMPAGNIE COMME CHEFS DE GROUPE SERONT RÉMUNÉRÉS COMME SUIV: UN CHEF DE GROUPE QUI TRAVAILLE 100% DE SON TEMPS SUR UNE BASE HORAIRE SERA PAYÉ UNE PRIME AU MONTANT DE 5% AU-DESSUS DU PLUS HAUT TAUX MAXIMUM PAYÉ DANS LE GROUPE QU'IL DIRIGE. UN CHEF DE GROUPE QUI TRAVAILLE SUR UNE BASE DE PRIME ET QUI A UN SALAIRE HORAIRE MOYEN, SERA PAYÉ UNE PRIME DE 2.5% AU-DESSUS DE SON TAUX HORAIRE OU DU PLUS HAUT TAUX MAXIMUM PAYÉ DANS LE GROUPE QU'IL DIRIGE SELON LEQUEL EST LE PLUS ÉLEVÉ.

B) CHEFS DE GROUPE POUR LES ÉQUIPES (TRAVAILLANT SANS SUPERVISION)

LES CHEFS DE GROUPE POUR LES ÉQUIPES TRAVAILLANT SANS SUPERVISION SERONT LES EMPLOYÉS QUI SONT AINSI DÉSIGNÉS PAR LA COMPAGNIE ET N'INCLUERONT PAS LES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT DANS LEUR CLASSIFICATION RÉGULIÈRE TEL QU'INDIQUÉ DANS L'HORAIRE DES TAUX ET QUI A DÉJÀ DES RESPONSABILITÉS DE CHEF INCLUSES DANS CETTE MÊME CLASSIFICATION.

UN CHEF DE GROUPE POUR LES ÉQUIPES (TRAVAILLANT SANS SUPERVISION) QUI TRAVAILLE 100% DE SON TEMPS SUR UNE BASE HORAIRE SERA PAYÉ UNE PRIME AU MONTANT DE 8% AU-DESSUS DU PLUS HAUT TAUX MAXIMUM PAYÉ DANS LE GROUPE QU'IL DIRIGE.

UN CHEF DE GROUPE POUR LES ÉQUIPES (TRAVAILLANT SANS SUPERVISION) QUI TRAVAILLE SUR UNE BASE DE PRIME ET QUI A UN SALAIRE HORAIRE MOYEN SERA PAYÉ UNE PRIME DE 5% AU-DESSUS DE SON TAUX HORAIRE OU DU PLUS HAUT TAUX MAXIMUM PAYÉ DANS LE GROUPE QU'IL DIRIGE SELON LEQUEL EST LE PLUS ÉLEVÉ.

9.20

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

A) CE QUI SUIT ENTRERA EN VIGUEUR DANS LA PREMIÈRE ANNÉE:

UNE INDEMNITÉ ÉGALE À UN (1) CENT L'HEURE POUR CHAQUE 0.32 POINT (ARRONDIE AU CENT LE PLUS PROCHE) PAR LEQUEL L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION POUR LE MOIS DE NOVEMBRE 1985 DÉPASSE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION POUR LE MOIS D'AOUT 1985.

B) CE QUI SUIT ENTRERA EN VIGUEUR DANS LA DEUXIEME ANNEE:

1) UNE INDEMNITE EGALE A UN (1) CENT L'HEURE POUR CHAQUE 0.32 POINT (ARRONDIE AU CENT LE PLUS PROCHE) PAR LEQUEL L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS DE MAI 1986 DEPASSE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS DE FEVRIER 1986.

2) UNE INDEMNITE EGALE A UN (1) CENT L'HEURE POUR CHAQUE 0.32 POINT (ARRONDIE AU CENT LE PLUS PROCHE) PAR LEQUEL L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS D'AOUT 1986 DEPASSE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS DE MAI 1986.

3) UNE INDEMNITE EGALE A UN (1) CENT L'HEURE POUR CHAQUE 0.32 POINT (ARRONDIE AU CENT LE PLUS PROCHE) PAR LEQUEL L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS DE NOVEMBRE 1986 DEPASSE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION POUR LE MOIS D'AOUT 1986.

C) LE PAIEMENT DE L'INDEMNITE DE VIE CHERE COMMENCERA AU DEBUT DE LA PERIODE DE PAIE QUI SUIVRA IMMEDIATEMENT L'EMISSION DE L'INDICE DE NOVEMBRE 1985 ET DE MAI, AOUT ET NOVEMBRE 1986.

D) L'INDEMNITE DE VIE CHERE SERA UNE INDEMNITE INDEPENDANTE CALCULEE EN MULTIPLIANT L'INDEMNITE PAR LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES, Y COMPRIS LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLEES EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET SERA AUSSI INCLUSE DANS LES CALCULS CONCERNANT LES VACANCES PAYEES, LES CONGES PAYES ET LES AUTRES ABSENCES PAYEES.

AUGMENTATIONS AUX TAUX D'EMPLOI ET AUX TAUX ADDITIONNELS

PREMIERE ANNEE				DEUXIEME ANNEE				
TAUX D'EMPLOI ACTUEL	INCORPORER LA PRESENTE ALLOCATION DE VIE CHERE (COLA)	AUGM. GEN.	2 SEPT.	DEC. 1985	3 MARS	JUN 1986	SEPT. 1986	DEC. 1986
			AUGM. GEN		AUGM. GEN			
10.21	.23	.22	.10	COLA	.12	COLA	COLA	COLA
10.25	.23	.22	.10	COLA	.12	COLA	COLA	COLA
10.30	.23	.22	.10	COLA	.12	COLA	COLA	COLA
10.33	.23	.22	.10	COLA	.12	COLA	COLA	COLA
10.37	.23	.22	.10	COLA	.12	COLA	COLA	COLA
10.46	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.53	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.64	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.70	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.75	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.83	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.88	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
10.92	.23	.24	.10	COLA	.14	COLA	COLA	COLA
11.13	.23	.26	.10	COLA	.16	COLA	COLA	COLA
11.31	.23	.26	.10	COLA	.16	COLA	COLA	COLA
11.42	.23	.26	.10	COLA	.16	COLA	COLA	COLA
11.58	.23	.28	.10	COLA	.18	COLA	COLA	COLA
11.65	.23	.28	.10	COLA	.18	COLA	COLA	COLA
11.98	.23	.28	.10	COLA	.18	COLA	COLA	COLA
12.23	.23	.30	.10	COLA	.20	COLA	COLA	COLA
12.48	.23	.30	.10	COLA	.20	COLA	COLA	COLA
12.57	.23	.30	.10	COLA	.20	COLA	COLA	COLA
13.06	.23	.32	.10	COLA	.22	COLA	COLA	COLA
13.31	.23	.35	.10	COLA	.24	COLA	COLA	COLA

E) LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ PAYABLE A LA SUITE DE L'ÉMISSION DE L'INDICE POUR LE MOIS DE NOVEMBRE 1985 SERA INCORPORÉ DANS LES TAUX DE SALAIRES, LES TAUX ADDITIONNELS ET LES SALAIRES HORAIRE MOYENS A PARTIR DE LA PÉRIODE DE PAIE QUI INCLUT LE 5 MARS 1986.

F) L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION DÉSIGNÉ DANS LA FORMULE CI-DESSUS, EST CELUI PUBLIÉ PAR STATISTIQUE CANADA (1971 = 100).

ARTICLE 10

VACANCES PAYÉES

10.01

LES EMPLOYÉS AURONT DROIT A DES VACANCES PAYÉES D'APRÈS L'ÉCHELLE SUIVANTE:

<u>ANNÉES DE CRÉDITS DE SERVICE</u>	<u>VACANCES</u>
1 AN	2 SEMAINES
5 ANS	3 SEMAINES
12 ANS	4 SEMAINES
23 ANS	5 SEMAINES
30 ANS	6 SEMAINES

LORSQUE LES CRÉDITS DE SERVICE DE L'EMPLOYÉ NE SE TOTALISENT PAS A CEUX ÉNONCÉS A L'ÉCHELLE CI-DESSUS, AU 30 JUIN DE L'ANNÉE MAIS Y ARRIVERONT A OU AVANT LE 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE, EN VERTU D'AVOIR CONTINUÉ A ACCUMULER DES CRÉDITS DE SERVICE, IL SERA ADMISSIBLE AUX VACANCES ADDITIONNELLES LORSQU'IL AURA ACCUMULÉ LES CRÉDITS DE SERVICE NÉCESSAIRES. LORSQUE DE

TELLES VACANCES ADDITIONNELLES SONT PRISES AVANT LA DATE D'ADMISSIBILITE, LE PAIEMENT DE L'ALLOCATION ADDITIONNELLE NE SERA FAIT QU'APRES LES CREDITS DE SERVICE NECESSAIRES ACCUMULES.

- A) IL N'EST PAS PERMIS DE DIFFERER LES VACANCES D'UNE ANNEE A UNE AUTRE. IL N'EST PAS PERMIS D'OMETTRE LES VACANCES ET D'EN RETIRER LA PAIE, SAUF A LA DEMANDE DU GERANT DU DEPARTEMENT OU DE SON REPRESENTANT ET AVEC L'ACCORD DE L'EMPLOYE.

- B) SI UN CONGE PAYE, SUJET AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 11 - CONGES PAYES - A LIEU DURANT LES VACANCES D'UN EMPLOYE, IL NE SERA PAS CONSIDERE COMME FAISANT PARTIE DE SES VACANCES ET CET EMPLOYE RECEVRA UNE (1) JOURNEE SUPPLEMENTAIRE DE VACANCES PAYEES, OU UNE DEMI-JOURNEE (1/2) DE VACANCES PAYEES SELON LE CAS.

- C) LORSQU'UN EMPLOYE QUALIFIE POUR DES VACANCES RECOIT UNE PERMISSION DE S'ABSENTER, LA PREMIERE SEMAINE OU LES PREMIERES SEMAINES DE SA PERMISSION PEUVENT ETRE DESIGNEES COMME SA PERIODE DE VACANCES, DE PLUS, AVEC L'APPROBATION DU GERANT DU DEPARTEMENT OU DE SON REPRESENTANT IL POURRA RETIRER LA PAIE DE VACANCES A LAQUELLE IL A DROIT AU MOMENT OU CETTE PERMISSION COMMENCE.

- D) UN EMPLOYE ABSENT POUR UNE LONGUE DUREE A CAUSE DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE MISE A PIED PEUT (EXCEPTÉ LORSQUE L'USINE OU UNE PARTIE DE L'USINE FERMERA POUR LES VACANCES ANNUELLES) AVOIR LA PREMIERE PARTIE D'UNE TELLE ABSENCE DESIGNEE COMME LA PERIODE DE VACANCES A LAQUELLE IL A DROIT AVEC L'APPROBATION DU GERANT DU DEPARTEMENT OU DE SON REPRESENTANT.

E) UN EMPLOYÉ ABSENT POUR UNE COURTE DURÉE A CAUSE DE MALADIE, OU POUR UNE MISE A PIED DE QUINZE (15) JOURS OU MOINS, OU POUR UNE ABSENCE PERSONNELLE APPROUVÉE, OU ABSENT A CAUSE D'UN CONGÉ SANS SOLDE, PEUT AVEC L'APPROBATION DU GÉRANT DU DÉPARTEMENT OU SON REPRÉSENTANT, UTILISER LE SURPLUS DE VACANCES AUQUEL IL A DROIT QUI EXCÈDE LA PÉRIODE DE FERMETURE PRÉVUE, OU QUI EXCÈDE DEUX (2) SEMAINES DANS LES ENDROITS OÙ IL N'Y A PAS DE FERMETURE ANNUELLE COMME JOURS DE VACANCES. CE TEMPS NE PEUT ÊTRE PAYÉ EN UNITÉ DE MOINS D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2).

F) UN EMPLOYÉ QUI EST ABSENT DE SON TRAVAIL POUR TOUTE RAISON AUTRE QUE CELLES ÉNUMÉRÉES PLUS HAUT, N'AURA PAS DROIT, SOIT A SES VACANCES RÉGULIÈRES OU A RECEVOIR UNE ALLOCATION DE VACANCES DURANT LA PÉRIODE D'UNE TELLE ABSENCE.

10.02

DANS LE CAS OÙ L'USINE A UNE OU DES FERMETURES POUR LA PÉRIODE DE VACANCES, LA PÉRIODE DE VACANCES COINCIDERA AVEC LA PÉRIODE DE FERMETURE. UN EMPLOYÉ AYANT DROIT A DES VACANCES AU-DELA DE LA PÉRIODE DE TOUTE FERMETURE PEUT DISCUTER DE SES PRÉFÉRENCES AVEC SON CONTREMAÎTRE ET TOUT EFFORT RAISONNABLE SERA FAIT POUR ARRIVER A UN ARRANGEMENT MUTUEL SATISFAISANT.

DANS LE CAS OÙ L'USINE FERME PLUS D'UNE (1) FOIS POUR LA DURÉE DES VACANCES POUR UN GROUPE D'EMPLOYÉS EN CE QUI A TRAIT AU CONGÉ AUQUEL LES EMPLOYÉS ONT DROIT POUR L'ANNÉE, AVANT D'ANNONCER LES DATES DE FERMETURE, LA DIRECTION EN INFORMERA L'EXÉCUTIF DE LA SECTION. L'EXÉCUTIF AURA L'OPPORTUNITÉ DE FAIRE DES REPRÉSENTATIONS A CE SUJET-LA. LES FERMETURES D'USINE POUR LES PÉRIODES DE VACANCES TELLES QUE

PRÉVUES A L'ARTICLE 10, SERONT DÉTERMINÉES ET AFFICHÉES SUR LES TABLEAUX D'AFFICHAGE AUSSITÔT QUE POSSIBLE A CHAQUE ANNÉE PAR LA DIRECTION LOCALE ET EN TOUT CAS PAS MOINS DE TROIS (3) MOIS A L'AVANCE DE TELLES FERMETURES. CEPENDANT, LA COMPAGNIE AFFICHERA SUR LES TABLEAUX, PAS MOINS DE SIX (6) MOIS A L'AVANCE LES VACANCES POUR UN MINIMUM DE DEUX (2) SEMAINES L'ÉTÉ ET UNE (1) SEMAINE DANS LA PÉRIODE DES FÊTES.

NORMALEMENT DEUX (2) PÉRIODES DE VACANCES COMPLÈTES NE SERONT PAS OCTROYÉES EN DEDANS D'UNE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS CONSÉCUTIFS.

10.03

A L'EXCEPTION DES EMPLOYÉS RÉGIS PAR LA SECTION 10.04 A) DE CET ARTICLE, LA PAIE DE VACANCES SERA CALCULÉE EN PROPORTION DES CRÉDITS DE SERVICE ACCUMULÉS EN DATE DU 30 JUIN DURANT L'ANNÉE DE VACANCES QUI PRÉCÈDE IMMÉDIATEMENT.

LA PAIE DE VACANCES SERA PROPORTIONNELLE AUX CRÉDITS DE SERVICE MULTIPLIÉS PAR LE NOMBRE DE SEMAINES APPROPRIÉES TEL QUE DÉCRIT A LA SECTION 10.01 CI-HAUT, MULTIPLIÉS PAR LE SALAIRE HORAIRE COURANT* DE L'EMPLOYÉ ET MULTIPLIÉ PAR LE NOMBRE D'HEURES DE LA CÉDULE HEBDOMADAIRE RÉGULIÈRE DE L'EMPLOYÉ; CE NOMBRE D'HEURES NE DÉPASSERA PAS LE NOMBRE D'HEURES MAXIMUM QU'IL PEUT ÊTRE REQUIS DE TRAVAILLER DANS UNE SEMAINE AVANT D'AVOIR DROIT A UNE PRIME POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES. LA PAIE DE VACANCES SERA RETIRÉE A L'AVANCE, LE JOUR DE PAIE QUI PRÉCÈDE LE COMMENCEMENT DES VACANCES DE L'EMPLOYÉ.

* POUR UN TRAVAILLEUR PAYÉ SUR BASE HORAIRE, "LE SALAIRE HORAIRE COURANT" SIGNIFIE SON TAUX HORAIRE AU MOMENT DE SES VACANCES. UN TRAVAILLEUR PAYÉ SUR BASE HORAIRE QUI A ÉTÉ MUTÉ D'UNE TACHE SUR BASE DE PRIME A UNE TACHE SUR BASE HORAIRE QUI A ÉTÉ RÉTROGRADÉ A UNE CLASSIFICATION INFÉRIEURE DURANT LE DEUXIÈME OU LE TROISIÈME TRIMESTRE FISCAL ET AVANT LA DATE DES VACANCES, SERA CONSIDÉRÉ AUX FINS DU PRÉSENT ARTICLE, COMME POSSÉDANT UNE "MOYENNE HORAIRE DE SALAIRE", CETTE MOYENNE HORAIRE DE SALAIRE SERA CELLE DU TRIMESTRE PRÉCÉDANT IMMÉDIATEMENT LE TRIMESTRE AU COURS DUQUEL LA MUTATION OU LA RÉTROGRADATION A UNE CLASSE INFÉRIEURE A EU LIEU.

POUR UN TRAVAILLEUR PAYÉ SUR BASE DE PRIME "LE SALAIRE HORAIRE COURANT" SIGNIFIE SA MOYENNE HORAIRE DE SALAIRE POUR LE TRIMESTRE LE PLUS RAPPROCHÉ (À L'EXCLUSION DES PRIMES POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DES PRIMES D'ÉQUIPES).

NONOBTANT CE QUI PRÉCÈDE, LES EMPLOYÉS CONTINUUELLEMENT SUR UNE DEUXIÈME OU TROISIÈME ÉQUIPE AURONT LEUR BONI INCLUS DANS LEUR PAIE DE VACANCES.

10.04

A) UN EMPLOYÉ QUI N'A PAS ACCUMULÉ SES CINQUANTE-DEUX (52) PREMIÈRES SEMAINES DE CRÉDITS DE SERVICE AU 30 JUIN RECEVRA UNE ALLOCATION DE VACANCES CALCULÉE SUR LA BASE DE 4% DE SON SALAIRE À PARTIR DE LA DATE DE SON EMBAUCHAGE JUSQU'AU 30 JUIN.

B) UN EMPLOYÉ MIS A PIED INDEFINIMENT A CAUSE D'UN MANQUE DE TRAVAIL, RECEVRA UNE ALLOCATION DE VACANCES CALCULÉE AU PRORATA A PARTIR DE LA DATE DE SON EMBAUCHAGE OU A PARTIR DU 30 JUIN DE L'ANNÉE CIVILE AU COURS DE LAQUELLE IL A REÇU SA DERNIÈRE ALLOCATION DE VACANCES, SELON CELLE DE CES DEUX DATES QUI SERA LA PLUS RAPPROCHÉE.

C) I) UN EMPLOYÉ AU SERVICE DE LA COMPAGNIE DEPUIS TROIS (3) MOIS OU MOINS, ET DONT L'EMPLOI EST TERMINÉ PAR LA COMPAGNIE, RECEVRA UNE ALLOCATION ÉGALE A 4% DE SON SALAIRE DEPUIS LA DATE DE SON EMBAUCHAGE JUSQU'A LA DATE OÙ SON EMPLOI EST TERMINÉ.

II) UN EMPLOYÉ AU SERVICE DE LA COMPAGNIE DEPUIS PLUS DE TROIS (3) MOIS ET DONT L'EMPLOI EST TERMINÉ POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT, RECEVRA UNE ALLOCATION DE VACANCES CALCULÉE AU PRORATA A PARTIR DE LA DATE DE SON EMBAUCHAGE OU A PARTIR DU 30 JUIN DE L'ANNÉE AU COURS DE LAQUELLE IL A REÇU SA DERNIÈRE ALLOCATION DE VACANCES, SELON CELLE DE CES DEUX DATES QUI SERA LA PLUS RAPPROCHÉE.

ARTICLE 11

CONGES PAYES

11.01

LA COMPAGNIE RECONNAITRA LES CONGES SUIVANTS:

JOUR DE L'AN
VENDREDI SAINT
FETE DE LA REINE
VICTORIA
LA SAINT-
JEAN-BAPTISTE
JOUR DU CANADA
FETE DU TRAVAIL

JOUR D'ACTION DE GRACES
UNE DEMI-JOURNÉE AVANT NOEL
NOEL
*DEUX JOURS DE CONGE A ETRE
DÉTERMINÉS LOCALEMENT
*UNE DEMI-JOURNÉE DE CONGE A
ETRE DÉTERMINÉE LOCALEMENT

* APRES AVOIR DISCUTE AVEC LE SYNDICAT, CES DEUX (2) JOURS DE CONGE ET CETTE DEMI-JOURNÉE (1/2) SERONT DÉTERMINÉS LE PLUS TÔT POSSIBLE A CHAQUE ANNÉE. DANS TOUS LES CAS, UN AVIS DE TROIS (3) MOIS, POUR LES JOURS DE CONGE OU LA DEMI-JOURNÉE (1/2) DE CONGE CHOISIS SERA DONNÉ A L'AVANCE.

ET VERSERA AUX EMPLOYÉS ÉLIGIBLES UNE (1) JOURNÉE DE SALAIRE POUR CHACUN DES CONGES NON TRAVAILLÉS, ET UNE DEMI-JOURNÉE (1/2) POUR CHAQUE DEMI-JOURNÉE (1/2) DE CONGE NON TRAVAILLÉE, A L'EXCEPTION DES DISPOSITIONS DE LA SECTION 11.02 QUI SUIT. UN EMPLOYÉ EST ÉLIGIBLE AU PAIEMENT DU CONGE S'IL REMPLIT CHACUNE DES CONDITIONS SUIVANTES:

A) UN EMPLOYÉ PAYÉ A L'HEURE AYANT UN(1) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE AVEC LA COMPAGNIE.

B) UN EMPLOYÉ QUI AURA TRAVAILLÉ SON ÉQUIPE AUTORISÉE RÉGULIÈRE LE DERNIER JOUR OUVRABLE PRÉCÉDENT LE CONGÉ OU LA MOITIÉ DU NOMBRE D'HEURES RÉGULIÈRES CÉDULÉES AUTORISÉES QU'IL AURAIT AUTREMENT TRAVAILLÉES DURANT UNE ÉQUIPE COMPLÈTE AU COURS DE LA MÊME JOURNÉE OUVRABLE DANS LE CAS D'UN CONGÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2), ET SON ÉQUIPE RÉGULIÈRE LE PREMIER JOUR OUVRABLE SUIVANT LE CONGÉ. CETTE CONDITION N'EMPECHERA PAS LE PAIEMENT DU CONGÉ A:

I) UN EMPLOYÉ ABSENT DE SON TRAVAIL A CAUSE DE MALADIE PERSONNELLE PROUVÉE, PAS PLUS DE TROIS (3) MOIS AVANT LA SEMAINE OÙ TOMBE LE CONGÉ ET QUI TRAVAILLE LE JOUR OUVRABLE SUIVANT LE CONGÉ; OU

II) UN EMPLOYÉ ABSENT DE SON TRAVAIL LA 1^{RE} OU DES DEUX (2) JOURNÉES CI-HAUT STIPULÉES A CAUSE D'UNE MISE A PIED CONTINUELLE DE PAS PLUS DE DEUX (2) SEMAINES IMMÉDIATEMENT AVANT LA SEMAINE OÙ TOMBE LE CONGÉ; OU

III) UN EMPLOYÉ AYANT TRAVAILLÉ POUR LA COMPAGNIE DANS LES QUATORZE (14) JOURS PRÉCÉDANT LE CONGÉ ET QUI EST ABSENT SOIT L'UN (1) OU LES DEUX (2) JOURS OUVRABLES SPÉCIFIÉS A CAUSE DE MALADIE PERSONNELLE PROUVÉE, MALADIE CRITIQUE DANS LA FAMILLE, DÉCÈS DE L'UN DES MEMBRES DE SA FAMILLE IMMÉDIATE, FONCTION DE JURÉ, TÉMOIN ASSIGNÉ, MISE A PIED, AFFAIRES DE SYNDICAT, ABSENCE AUTORISÉE AU PRÉALABLE, OU POUR DES CIRCONSTANCES DONT LA DIRECTION EST SATISFAITE SONT EN DEHORS DE L'AUTORITÉ DE L'EMPLOYÉ.

11.02

UN EMPLOYÉ ÉLIGIBLE TRAVAILLANT A DES OPERATIONS DE VINGT-QUATRE (24) HEURES PAR JOUR, SEPT (7) JOURS PAR SEMAINE ET QUI EST TENU DE TRAVAILLER CE JOUR DE CONGÉ, COMME FAISANT PARTIE DE SA CÉDULE RÉGULIÈRE ET QUI NE SE REND PAS AU TRAVAIL TEL QUE CONVENU, NE SERA PAS PAYÉ POUR LE CONGÉ SAUF DANS LE CAS DE MALADIE PERSONNELLE PROUVÉE, DÉCÈS DE L'UN DES MEMBRES DE SA FAMILLE IMMÉDIATE, FONCTION DE JURÉ, TÉMOIN ASSIGNÉ OU MALADIE CRITIQUE DANS SA FAMILLE ET S'IL EST AUTREMENT ÉLIGIBLE A RECEVOIR CETTE ALLOCATION PRÉVUE PAR TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA SECTION 11.01 SUSMENTIONNÉE.

11.03

DANS AUCUN CAS UN EMPLOYÉ NE RECEVRA PLUS D'UNE FOIS LE PAIEMENT OU LA PRIME POUR UN CONGÉ.

11.04

AUX FINS DE CET ARTICLE, LORSQUE L'UN DES CONGÉS MENTIONNÉS CI-HAUT TOMBE UN SAMEDI, LE VENDREDI PRÉCÉDENT SERA CONSIDÉRÉ COMME CONGÉ ET LORSQUE LE CONGÉ TOMBE UN DIMANCHE, LE LUNDI SUIVANT SERA CONSIDÉRÉ COMME CONGÉ (CECI NE S'APPLIQUE PAS POUR LES CONGÉS D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2)). CECI EST SUBORDONNÉ A TOUTE DECLARATION GOUVERNEMENTALE CONCERNANT L'OBSERVATION DU CONGÉ EN QUESTION. LE CONGÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2) PRÉCEDANT NOEL SERA OBSERVÉ AU COURS DE LA DERNIERE DEMI-EQUIPE QUI AURAIT ÉTÉ AUTREMENT TRAVAILLÉE AVANT LE JOUR CONSIDÉRÉ COMME CONGÉ.

11.05

LE PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS ÉNONCÉS N'EST PAS EFFECTUÉ COMME UN BONI, ET LES EMPLOYÉS DES ÉQUIPES DE NUIT AURONT LA PRIME D'ÉQUIPE DE NUIT INCLUSE DANS LA PAIE DU CONGÉ.

11.06

UNE JOURNÉE COMPLÈTE DE CONGÉ SERA LA PÉRIODE DE VINGT-QUATRE HEURES (24) QUI SUIT LE COMMENCEMENT DE L'ÉQUIPE RÉGULIÈRE DURANT LAQUELLE L'EMPLOYÉ AURAIT NORMALEMENT TRAVAILLÉ. UN EMPLOYÉ AYANT DROIT AU JOUR DE CONGÉ SERA PAYÉ POUR LE NOMBRE D'HEURES DURANT LESQUELLES IL AURA NORMALEMENT TRAVAILLÉ AU COURS DE SA PREMIÈRE ÉQUIPE RÉGULIÈRE DANS CETTE PÉRIODE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES.

UN CONGÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2) COMMENCERA APRÈS QU'UN EMPLOYÉ AURA TRAVAILLÉ LA MOITIÉ DU NOMBRE D'HEURES RÉGULIÈRES CÉDULÉES AUTORISÉES QU'IL AURAIT AUTREMENT TRAVAILLÉ DURANT UNE ÉQUIPE COMPLÈTE AU COURS DE LA MÊME JOURNÉE DE TRAVAIL DANS LE CAS D'UN CONGÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2). SA PAIE POUR LE CONGÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2) SERA BASÉE SUR LA MOITIÉ D'UN TEL NOMBRE D'HEURES RÉGULIÈRES CÉDULÉES POUR UNE TELLE ÉQUIPE COMPLÈTE.

11.07

AUX FINS DU PRÉSENT ARTICLE, LES ÉQUIPES COMMENÇANT AVANT MINUIT LE VENDREDI SERONT CONSIDÉRÉES COMME DES ÉQUIPES DU VENDREDI, QUELLE QUE SOIT L'HEURE À LAQUELLE ELLES SE TERMINENT, ET LES ÉQUIPES COMMENÇANT APRÈS 21H LE DIMANCHE SERONT CONSIDÉRÉES COMME DES ÉQUIPES DU LUNDI.

11.08

AUX FINS DU PRÉSENT ARTICLE, LORSQUE PAR ORDONNANCE CIVIQUE, UN AUTRE JOUR SERA PROCLAMÉ COMME DEVANT ÊTRE OBSERVÉ AU LIEU D'UN DES CONGÉS PAYÉS SUSMENTIONNÉS, LA COMPAGNIE POURRA RECONNAÎTRE CET AUTRE JOUR COMME LE CONGÉ PAYÉ.

11.09

LE JOUR DE L'HERITAGE SERA AJOUTÉ AUX CONGÉS PAYÉS ÉNONCÉS A LA SECTION 11.01 DE CET ARTICLE, S'IL EST LÉGIFÉRÉ PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL OU DU QUÉBEC DURANT LE TERME DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

SI LE JOUR DE L'HERITAGE N'EST PAS AINSI LÉGIFÉRÉ, UN JOUR ADDITIONNEL A ÊTRE FIXÉ LOCALEMENT SERA RECONNU. SI SUBSÉQUEMMENT LE JOUR DE L'HERITAGE EST LÉGIFÉRÉ, CE JOUR ADDITIONNEL SERA OBSERVÉ COMME LE JOUR DE L'HERITAGE.

11.10

EN PLUS, MAIS SUJET AUX DISPOSITIONS PRÉVUES, A LA SECTION 11.01 UN EMPLOYÉ ÉLIGIBLE PAYÉ A L'HEURE QUI TRAVAILLE DURANT L'UN DES CONGÉS MENTIONNÉS CI-DESSUS SERA PAYÉ POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE EN VERTU DE LA SECTION 8.02 D) DE L'ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

11.11

A) LA PAIE PRÉVUE POUR CES CONGÉS SERA CALCULÉE SUR LA BASE DU SALAIRE HORAIRE COURANT* MULTIPLIÉ PAR LE NOMBRE D'HEURES DE LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ.

B) LA PAIE PRÉVUE POUR LES CONGÉS D'UNE DEMI-JOURNÉE (1/2) SERA CALCULÉE SUR LA BASE DE SALAIRE HORAIRE COURANT DE L'EMPLOYÉ MULTIPLIÉ PAR LA MOITIÉ DU NOMBRE D'HEURES DE LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ.

* POUR UN TRAVAILLEUR PAYÉ SUR BASE HORAIRE, "LE SALAIRE HORAIRE COURANT" SIGNIFIE SON TAUX HORAIRE AU MOMENT DU CONGÉ. UN TRAVAILLEUR SUR BASE HORAIRE, QUI A ÉTÉ MUTÉ D'UNE TÂCHE HORAIRE, OU UN TRAVAILLEUR A BASE HORAIRE QUI A ÉTÉ RÉTROGRADÉ A UNE CLASSIFICATION INFÉRIEURE DURANT LE TRIMESTRE FISCAL OÙ TOMBE LE CONGÉ, SERA CONSIDÉRÉ, AUX FINS DE CET ARTICLE, COMME POSSÉDANT UNE "MOYENNE HORAIRE DE SALAIRE", CETTE MOYENNE HORAIRE DE SALAIRE SERA CELLE DU TRIMESTRE FISCAL PRÉCÉDANT IMMÉDIATEMENT LE CONGÉ. POUR UN TRAVAILLEUR PAYÉ A BASE DE PRIME "LE SALAIRE HORAIRE COURANT" SIGNIFIE SON SALAIRE HORAIRE MOYEN POUR LE TRIMESTRE LE PLUS RAPPROCHÉ (A L'EXCLUSION DES PRIMES POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DES PRIMES D'ÉQUIPE DE NUIT).

ARTICLE 12

PAIE POUR PRESENTATION AU TRAVAIL

12.01

LES EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE QUI SE PRÉSENTERONT AU TRAVAIL ET QUI N'AURONT PAS ÉTÉ AVERTIS A L'AVANCE DE NE PAS SE PRÉSENTER RECEVRONT DU TRAVAIL POUR AU MOINS LE RESTE DE LA MOITIÉ DE L'ÉQUIPE POUR LAQUELLE ILS SE SERONT PRÉSENTÉS OU, S'IL N'Y A PAS DE TRAVAIL DISPONIBLE, ILS SERONT PAYÉS POUR LE RESTE DE LA

MOITIÉ DE L'ÉQUIPE POUR LAQUELLE ILS SE SERONT PRÉSENTÉS A LEUR TAUX HORAIRE INDIQUÉ SUR LEUR DOSSIER DE PAIE. LA COMPAGNIE SERA EXEMPTÉE DE CETTE OBLIGATION SI CES EMPLOYÉS SONT EMPECHÉS DE TRAVAILLER A CAUSE D'UN MANQUE OU D'UN ARRÊT D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE OU DE TOUTE CIRCONSTANCE HORS DU CONTRÔLE DE LA COMPAGNIE, OU SI L'EMPLOYÉ N'A PAS AVISÉ LE BUREAU DU PERSONNEL DE SON ADRESSE COURANTE. CET ARTICLE S'APPLIQUERA AUSSI AUX SAMEDIS ET AUX DIMANCHES.

12.02

SI, A CAUSE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE, UN EMPLOYÉ EST ENVOYÉ OU AMENÉ DU TRAVAIL A L'HÔPITAL DE L'USINE OU CHEZ UN MÉDECIN DE L'EXTÉRIEUR OU A UN HÔPITAL, IL SERA PAYÉ SON TAUX HORAIRE COURANT A COMPTER DU TEMPS OÙ L'ACCIDENT OU LA MALADIE EST SURVENU JUSQU'A CE QU'IL REVIENT A L'OUVRAGE DURANT SON ÉQUIPE, OU, S'IL EST INCAPABLE DE RETOURNER AU TRAVAIL OU EST AVISÉ DE NE PAS Y RETOURNER, IL SERA PAYÉ POUR LE RESTE DE L'ÉQUIPE DANS LAQUELLE L'ACCIDENT OU LA MALADIE EST SURVENU.

ARTICLE 13

PAIE POUR RAPPEL AU TRAVAIL

LES EMPLOYÉS QUI SONT RAPPELÉS AU TRAVAIL APRÈS LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL SANS AVIS PRÉALABLE, SERONT PAYÉS AU TAUX DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, ET RECEVRONT PAS MOINS QU'UN MONTANT ÉQUIVALENT A QUATRE (4) HEURES PAYÉES A LEUR TAUX RÉGULIER A TEMPS SIMPLE.

ARTICLE 14

REGLES DE SERVICE

14.01

DÉFINITION:

SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE, LES "CRÉDITS DE SERVICE" DÉSIGNENT LES CRÉDITS ACCORDÉS POUR LES PÉRIODES DURANT LESQUELLES UN EMPLOYÉ EST EFFECTIVEMENT AU TRAVAIL POUR LA COMPAGNIE ET POUR LES PÉRIODES D'ABSENCE POUR LESQUELLES UN CRÉDIT EST ACCORDÉ.

14.02

LE DOSSIER DE SERVICE DE CHAQUE EMPLOYÉ MIS A PIED ET RÉEMBAUCHÉ APRÈS UNE MISE A PIED SERA RÉVISÉ PAR LA COMPAGNIE LORS DE SON RÉEMBAUCHAGE ET, DANS CHAQUE CAS, L'EMPLOYÉ SERA AVISÉ DE L'ÉTAT DES CRÉDITS DE SERVICE QU'IL POURRAIT AVOIR.

14.03

LES CRÉDITS DE SERVICE DÉJÀ ACCUMULÉS SERONT PERDUS LORSQU'UN EMPLOYÉ:

- A) QUITTE LA COMPAGNIE VOLONTAIREMENT OU EST RENVOYÉ;
- B) EST ABSENT DE SON TRAVAIL PLUS DE DEUX (2) SEMAINES CONSÉCUTIVES SANS DONNER UNE EXPLICATION SATISFAISANTE;

C) EST ABSENT DE SON TRAVAIL PENDANT UNE PERIODE CONTINUE DE PLUS D'UN (1) AN, POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT, SAUF AVEC UNE PERMISSION D'ABSENCE ACCORDEE, AU PREALABLE, PAR LA COMPAGNIE OU POUR UN ACCIDENT DE TRAVAIL COUVERT PAR LA LOI DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (REF. SECTION 14.06);

D) EST ABSENT DE SON TRAVAIL A CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT PERSONNEL ET NON PROFESSIONNEL ET N'EN AVISE PAS LA COMPAGNIE TOUS LES MOIS, EN MENTIONNANT LA DATE PROBABLE DE SON RETOUR AU TRAVAIL. LA COMPAGNIE POURRA EXIGER DES PREUVES MEDICALES SATISFAISANTES DANS LES CAS DE MALADIES QUI DURENT PLUS DE DEUX (2) SEMAINES.

LES CAS DE MALADIES COMPRENNENT AUSSI LA GROSSESSE LORSQUE, AVANT DE S'ABSENTER DE SON TRAVAIL, L'EMPLOYEE INTERESSEE AVISERA DE SON ETAT SON SURVEILLANT IMMEDIAT OU L'HOPITAL DE L'USINE. EN CAS DE GROSSESSE, LA NOTIFICATION MENSUELLE MENTIONNEE CI-DESSUS SERA ABANDONNEE SI ELLE RETOURNE AU TRAVAIL DANS LES HUIT (8) SEMAINES SUIVANT L'ACCOUCHEMENT. SI L'EMPLOYEE EST INCAPABLE DE RETOURNER AU TRAVAIL ELLE DEVRA, AVANT L'EXPIRATION DE LA PERIODE DE HUIT (8) SEMAINES ACCORDEES, EN AVISER LA COMPAGNIE, FOURNIR UN CERTIFICAT MEDICAL ATTESTANT SON INCAPACITE PHYSIQUE DE RETOURNER AU TRAVAIL A LA FIN DE LADITE PERIODE DE HUIT (8) SEMAINES EN MENTIONNANT LA DATE PROBABLE DE SON RETOUR.

E) EST AVISE, EN DEÇA D'UN (1) AN A PARTIR DE LA DATE DE SA MISE A PIED, QU'IL PEUT RETOURNER AU TRAVAIL ET NE RETOURNE PAS EN DEÇA DE DIX (10) JOURS, OU, N'ETANT PAS RETOURNE EN DEÇA DE DIX (10) JOURS, NE DONNE PAS UNE EXPLICATION SATISFAISANTE POUR LA COMPAGNIE EN DEÇA DES VINGT (20) JOURS SUIVANTS.

F) EST ABSENT DE SON TRAVAIL, SANS EXPLICATION SATISFAISANTE, AU-DELA DE LA DURÉE DE TOUTE PERMISSION D'ABSENCE QUI LUI A ÉTÉ ACCORDÉE PAR LA COMPAGNIE.

14.04

LORS DE SON RÉEMBAUCHAGE, UNE PERSONNE QUI A PERDU SES CRÉDITS DE SERVICE SERA CONSIDÉRÉE COMME UN NOUVEL EMPLOYÉ ET ELLE NE RECEVRA AUCUN CRÉDIT DE SERVICE POUR LA PÉRIODE PRÉCÉDANT LA DATE DE SON RÉEMBAUCHAGE, À MOINS QUE SES CRÉDITS DE SERVICE NE SOIENT RESTAURÉS EN PARTIE OU AU COMPLET SELON LES CONDITIONS SUIVANTES:

A) LORS DE SON RÉEMBAUCHAGE, LA COMPAGNIE RÉVISERA SON DOSSIER DE SERVICE ET TIENDRA COMPTE DES CAS OÙ ELLE AURAIT PERDU SES CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS EN VERTU DE LA SECTION 14.03 C) CI-DESSUS MENTIONNÉE, PAR SUITE D'ABSENCE DE SON TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE PLUS D'UN (1) AN, À CAUSE DE:

I) MISE À PIED À CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL

ET/OU

II) MALADIE OU ACCIDENT PERSONNEL ET NON PROFESSIONNEL

SI LA PÉRIODE TOTALE D'ABSENCE N'EXCÈDE PAS LES CRÉDITS DE SERVICE QUE L'EMPLOYÉ POSSÉDAIT AU MOMENT OÙ COMMENÇAIT L'ABSENCE, OU CINQ (5) ANS, SELON CELLE DE CES PÉRIODES QUI SERA LA PLUS COURTE, SES CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS SERONT ALORS AUTOMATIQUEMENT RESTAURÉS APRÈS RÉVISION.

B) CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS COURANTES DU RÉGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU EXISTANT ENTRE LES PARTIES.

C) SI LA COMPAGNIE RÉEMBAUCHE UN ANCIEN EMPLOYÉ QUI AVAIT DIX (10) ANNÉES OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE AU MOMENT D'UNE TERMINAISON ANTERIEURE DE SERVICE A LA COMPAGNIE, ET QUE L'EMPLOYÉ N'EST PAS ÉLIGIBLE POUR UNE RESTAURATION DE SERVICE SELON LA SECTION A) CI-DESSUS MENTIONNÉE, LA COMPAGNIE RESTAURERA A TEL EMPLOYÉ, TELS CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS APRES QUE L'EMPLOYÉ AURA ACCUMULÉ SIX (6) MOIS DE CRÉDITS DE SERVICE A PARTIR DE CE RÉEMBAUCHAGE. TELLE RESTAURATION DE SERVICE A L'EMPLOYÉ SERA CONDITIONNELLE:

I) A UN PLEIN REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYÉ A LA COMPAGNIE DANS UN DÉLAI DE TEMPS RAISONNABLE APRES SON RÉEMBAUCHAGE, DE TOUS LES BÉNÉFICES DU RÉGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU, PAYÉ A L'EMPLOYÉ, SOIT SELON L'OPTIQUE DE SOMME GLOBALE DE SOIXANTE (60) JOURS, SOIT COMME UNE SOMME GLOBALE SELON LES DISPOSITIONS DE TERMINAISON D'EMPLOI A CAUSE DE FERMETURE D'USINE QUAND CETTE DERNIERE S'EST PRODUITE EN MOINS DE SIX (6) MOIS AVANT LA DATE DU RÉEMBAUCHAGE, ET

II) AU FAIT QUE L'EMPLOYÉ N'AVAIT PAS PRÉALABLEMENT REFUSÉ L'OCCASION D'AVOIR LESDITS CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS RESTAURÉS EN REMBOURSANT PLEINEMENT A LA COMPAGNIE TOUS BÉNÉFICES DU RÉGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU DU GENRE RÉFÉRÉ DANS I) CI-DESSUS.

14.05 (REF. LETTRE #17)

SOUS RÉSERVE DE LA SECTION 14.06 DU PRÉSENT ARTICLE, UN EMPLOYÉ RECEVRA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LES PÉRIODES DURANT LESQUELLES IL SERA EFFECTIVEMENT AU TRAVAIL ET POUR LES ABSENCES PRÉVUES CI-APRÈS:

- A) LES EMPLOYÉS POSSÉDANT DES CRÉDITS DE SERVICE D'UN TOTAL DE MOINS DE TROIS (3) MOIS RECEVRONT UN CRÉDIT POUR TOUTE ABSENCE D'UNE (1) SEMAINE OU MOINS, MAIS S'ILS SONT ABSENTS PLUS D'UNE (1) SEMAINE, ILS NE RECEVRONT AUCUN CRÉDIT POUR LA PÉRIODE COMPLÈTE DE LEUR ABSENCE.

- B) LES EMPLOYÉS POSSÉDANT DES CRÉDITS DE SERVICE DE TROIS (3) MOIS OU PLUS MAIS MOINS DE CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES RECEVRONT UN CRÉDIT POUR TOUTE ABSENCE DE DEUX (2) SEMAINES CONSÉCUTIVES OU MOINS, MAIS S'ILS SONT ABSENTS PLUS DE DEUX (2) SEMAINES, ILS NE RECEVRONT AUCUN CRÉDIT POUR LA PÉRIODE COMPLÈTE DE LEUR ABSENCE.

- C) LES EMPLOYÉS POSSÉDANT DES CRÉDITS DE SERVICE D'UN TOTAL DE CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES OU PLUS ET,
 - I) SI UNE PERMISSION D'ABSENCE LEUR EST ACCORDÉE PAR LA COMPAGNIE, ILS RECEVRONT UN CRÉDIT POUR LES DEUX (2) PREMIÈRES SEMAINES DE L'ABSENCE. LORSQUE L'ABSENCE EXCÈDE DEUX (2) SEMAINES, LE SURPLUS NE SERA PAS CRÉDITÉ À LEUR SERVICE.

 - II) S'ILS SONT ABSENTS À CAUSE DE MALADIE OU DE MANQUE DE TRAVAIL, ILS RECEVRONT À LEUR RETOUR AU TRAVAIL, UN CRÉDIT POUR DE TELLES ABSENCES D'UNE DURÉE DE DOUZE (12) MOIS OU MOINS.

LORSQUE L'ABSENCE EXCEDE DOUZE (12) MOIS, LE SURPLUS NE SERA PAS CRÉDITÉ A LEUR SERVICE.

14.06 (REF. LETTRE #25)

A SON RETOUR AU TRAVAIL A LA SUITE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL, UN EMPLOYÉ RECEVRA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LA PÉRIODE ENTIÈRE DURANT LAQUELLE IL A ÉTÉ INCAPABLE DE TRAVAILLER A CAUSE DE L'ACCIDENT ET A RETIRÉ DES COMPENSATIONS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.

LORSQU'UN EMPLOYÉ CESSE DE RECEVOIR DES COMPENSATIONS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET SE PRÉSENTE AU BUREAU D'EMPLOI, PRÊT A TRAVAILLER, ET QUE LA COMPAGNIE SOIT INCAPABLE DE LE PLACER IMMÉDIATEMENT, L'EMPLOYÉ RECEVRA DES CRÉDITS DE SERVICE EN VERTU DE LA SECTION 14.05 A), B) OU C) DU PRÉSENT ARTICLE, LAQUELLE DES CLAUSES SERA APPLICABLE.

ARTICLE 15

REDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL

15.01

UN EMPLOYÉ SERA CONSIDÉRÉ EN PROBATION ET NE SERA PAS INSCRIT SUR UNE LISTE D'ANCIENNETÉ AVANT D'AVOIR ACCUMULÉ TROIS (3) MOIS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS LA COMPAGNIE ET SON ANCIENNETÉ COMPTERA ALORS A PARTIR DES TROIS (3) MOIS PRÉCÉDANT LA DATE D'ACQUISITION DE TELS CRÉDITS DE SERVICE.

15.02

DANS TOUS LES CAS DE MISE A PIED OU DE MUTATION AU LIEU DE MISE A PIED LE TOTAL DES CRÉDITS DE SERVICE DANS LA COMPAGNIE SERA LE FACTEUR DOMINANT DANS CES MUTATIONS OU MISES A PIED, POURVU QUE LES EMPLOYÉS QUI RESTENT SOIENT CAPABLES DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL.

15.03 (RÉF. LETTRE #27)

DANS LES CAS DE MISE A PIED OU DE MUTATION AU LIEU DE MISE A PIED, S'IL S'AGIT D'EMPLOYÉS INSCRITS SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ, L'ANCIENNETÉ SERA OBSERVÉE DE LA FAÇON SUIVANTE, POURVU QUE L'APPLICATION DE CE PRINCIPE N'EMPECHE PAS LA COMPAGNIE DE GARDER UN PERSONNEL COMPÉTENT ET CONSENTANT A EFFECTUER LE TRAVAIL QUI RESTE A FAIRE.

A) LORS DE LA RÉDUCTION D'EMPLOYÉS AVEC ANCIENNETÉ ÉTABLIE DANS UNE CLASSIFICATION A L'INTÉRIEUR D'UN DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ, LES EMPLOYÉS AYANT LE SERVICE LE PLUS COURT SERONT LES PREMIERS A ÊTRE RETIRÉS DE CETTE CLASSIFICATION.

B) UN EMPLOYÉ AVEC ANCIENNETÉ ÉTABLIE QUI EST RETIRÉ D'UNE CLASSIFICATION A L'INTÉRIEUR DE SON DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL, POURRA DÉPLACER UN EMPLOYÉ AYANT MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION A L'INTÉRIEUR DU MEME DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ, SOUS RÉSERVE DE TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA NOTE II, SAUF DANS LES CONDITIONS SUIVANTES. SI LE DÉPLACEMENT SE FAIT A UNE CLASSIFICATION D'UN TAUX HORAIRE ÉGAL OU INFÉRIEUR A CELUI DE LA CLASSIFICATION DE LAQUELLE L'EMPLOYÉ EST MIS A PIED, LE DÉPLACEMENT SERA

PERMIS SI ON S'ATTEND QUE L'EMPLOYÉ POURRA SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL EN QUALITÉ ET QUANTITÉ DANS DIX (10) JOURS OUVRABLES, EN LUI DONNANT UN ENTRAÎNEMENT NORMALEMENT FOURNI A CET ENDROIT POURVANT ALLER JUSQU'A DIX (10) JOURS OUVRABLES. ON S'ATTEND A CE QUE L'EMPLOYÉ QUI DÉPLACE S'APPLIQUE A DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES A SON NOUVEAU POSTE ET FASSE PREUVE D'UN NIVEAU DE PROGRÈS ACCEPTABLE PENDANT SA PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT. BIEN QU'IL INCOMBE AU CONTREMAÎTRE OU SUPERVISEUR DE S'ASSURER QUE L'ENTRAÎNEMENT EST DONNÉ, IL EST AUSSI ENTENDU QUE LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT A PROXIMITÉ, OU A L'ENDROIT OÙ L'ON FOURNIT CET ENTRAÎNEMENT COLLABORERONT A LA DEMANDE DU CONTREMAÎTRE OU SUPERVISEUR A LA FORMATION ET EN FOURNISSANT LES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES.

- C) SI A L'INTÉRIEUR DE SON DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ IL N'Y A AUCUNE CLASSIFICATION AYANT UN TAUX MAXIMUM EN DEÇA DE DIX (10) CENTS DU TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION DE LAQUELLE IL EST RETIRÉ A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL, ET DANS LAQUELLE IL PEUT EXERCER SES DROITS D'ANCIENNETÉ, IL LUI SERA PERMIS D'ÊTRE MUTÉ DANS N'IMPORTE QUELLE AUTRE CLASSIFICATION DANS L'USINE OÙ IL Y A UN EMPLOYÉ AYANT MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE, SOUS RÉSERVE DES MÊMES CONDITIONS ÉNONCÉES DANS B) CI-DESSUS.

IL EST ENTENDU QUE DANS L'APPLICATION DE CETTE SECTION UN TEL EMPLOYÉ NE SERA PAS TENU D'ACCEPTER UNE RÉDUCTION DE PLUS DE DIX (10) CENTS L'HEURE QUE LE TAUX DE SA CLASSIFICATION DANS TOUTE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, RÉSULTANT DE PLUS D'UNE (1) MUTATION AU LIEU DE MISE A PIED DANS UN DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ.

D) UN EMPLOYÉ AYANT CINQ (5) ANS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE ET AUTREMENT LIMITÉ DANS L'EXERCICE DE SES DROITS D'ANCIENNETÉ DANS SON DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ A CAUSE DES DISPOSITIONS PRÉCÉDENTES, S'IL EN FAIT LA DEMANDE ET SOUS RÉSERVE DES MEMES CONDITIONS ÉNONCÉES DANS B) CI-DESSUS, IL LUI SERA PERMIS D'ÊTRE MUTÉ DANS N'IMPORTE QUELLE AUTRE CLASSIFICATION DANS L'USINE POUR LAQUELLE IL POURRA SATISFAIRE, EN QUANTITÉ ET EN QUALITÉ, AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL EN DÉPLAÇANT UN EMPLOYÉ AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE DANS CETTE CLASSIFICATION DANS L'USINE. S'IL EST INCAPABLE DE DÉPLACER CET EMPLOYÉ DE CETTE MANIÈRE, IL LUI SERA PERMIS DE DÉPLACER, AUX MEMES CONDITIONS, L'EMPLOYÉ SUIVANT AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE DANS LA MÊME CLASSIFICATION. S'IL EST INCAPABLE DE DÉPLACER AINSI CE DEUXIÈME EMPLOYÉ, IL NE LUI SERA PAS PERMIS D'ÊTRE MUTÉ.

IL EST ENTENDU QUE LORSQU'UNE POSITION EST RÉCLAMÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 15.03 L'EMPLOYÉ DÉPLACÉ SERA CELUI POSSÉDANT LE MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS LA CLASSIFICATION CHOISIE, EXCEPTÉ DANS LES CAS PRÉVUS AU PARAGRAPHE CI-HAUT.

UN MEMBRE DU COMITÉ DE MISE A PIED DU SYNDICAT SERA PRÉSENT LORSQU'UN EMPLOYÉ MIS A PIED DISCUTERA DE SES POSSIBILITÉS D'EMPLOI AVEC LA COMPAGNIE, POURVU QUE L'EMPLOYÉ AIT DEMANDÉ QU'UN TEL REPRÉSENTANT SYNDICAL SOIT PRÉSENT. L'EMPLOYÉ SERA INFORMÉ QU'IL A LE DROIT DE FAIRE CETTE DEMANDE.

LA COMPAGNIE PAIERA A 100% LE TEMPS PASSE DURANT LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL POUR CHAQUE REPRÉSENTANT D'ANCIENNETÉ CONCERNANT LES DISCUSSIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION AYANT RAPPORT A L'ADMINISTRATION DE MISES A PIED JUSQU'AU MAXIMUM DE DEUX (2) HEURES PAR JOUR. POUR TOUT TEMPS EN SUS DES DEUX (2) HEURES PAR JOUR, LA COMPAGNIE EN PAIERA 50%.

NOTE II)

A) LORS DE TOUTE MUTATION AU LIEU DE MISE A PIED, L'EMPLOYÉ MUTÉ DEVRA ÊTRE CAPABLE DE SATISFAIRE, EN QUANTITÉ ET QUALITÉ, AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL DANS UN DÉLAI DE DIX (10) JOURS OUVRABLES A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION SINON IL NE SERA PAS ÉLIGIBLE POUR DÉPLACER L'EMPLOYÉ CHOISI.

NÉANMOINS, SI LES TÂCHES RÉGULIÈRES ASSIGNÉES A L'EMPLOYÉ CHOISI ENTRAINENT PLUS D'UNE OCCUPATION, LES LIMITES DE TEMPS SERONT AUGMENTÉES COMME SUIT:

I) SI LA TÂCHE COMPORTE UNE (1) SEULE OCCUPATION, L'EMPLOYÉ DEVRA SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DE CETTE OCCUPATION DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES DE LA DATE DE LA MUTATION.

II) SI LA TÂCHE COMPORTE DEUX (2) OCCUPATIONS, POURVU QUE L'EMPLOYÉ PUISSE SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DE L'OCCUPATION PRINCIPALE (I) CI-DESSUS AVANT QU'IL SOIT PERMIS DE "DÉPLACER" IL DEVRA SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DE L'OCCUPATION ADDITIONNELLE DANS VINGT (20) JOURS OUVRABLES A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION.

III) SI LA TACHE COMPORTE PLUS DE DEUX (2) OCCUPATIONS, POURVU QUE L'EMPLOYÉ PUISSE SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DE L'OCCUPATION PRINCIPALE A) CI-DESSUS, AVANT QU'IL LUI SOIT PERMIS DE "DÉPLACER" IL DEVRA SATISFAIRE AUX EXIGENCES DES OCCUPATIONS ADDITIONNELLES DANS TRENTE (30) JOURS OUVRABLES A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION.

B) IL EST ENTENDU QUE POUR RÉCLAMER UNE TACHE EN VERTU DES DISPOSITIONS DE TOUTE SECTION DE CET ARTICLE OÙ S'APPLIQUE CETTE NOTE, L'EMPLOYÉ DEVRA FOURNIR UNE PREUVE RAISONNABLE QU'IL PEUT ACCOMPLIR CE TRAVAIL, C'EST-A-DIRE SATISFAIRE, EN QUANTITÉ ET EN QUALITÉ, AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ DÉPLACÉ, DANS LES DÉLAIS RESPECTIFS PRESCRITS OU AUTRE PÉRIODE PLUS LONGUE POUR LAQUELLE IL Y AURA EU ENTENTE MUTUELLE. COMME CONDITIONS A TOUTE RECLAMATION, UN EMPLOYÉ DEVRA PROUVER QU'IL A DÉJÀ ACCOMPLI CE TRAVAIL OU UN TRAVAIL DE TYPE COMPARABLE AU POINT DE VUE DE GRADE, DU GENRE ET LA POSSIBILITÉ D'UTILISER SON HABILITÉ ET SON EXPÉRIENCE.

SI UN CONTREMAÎTRE REJETTE LA DEMANDE D'UN EMPLOYÉ DE DÉPLACER DANS UNE OCCUPATION, CET EMPLOYÉ PERSONNELLEMENT OU PAR L'ENTREMISE D'UN REPRÉSENTANT DU COMITÉ DE MISE À PIED DU SYNDICAT, POURRA DEMANDER AU SERVICE DU PERSONNEL DE RÉEXAMINER SA REQUÊTE.

C) DANS TOUS LES CAS DE RETOUR EN VERTU DU PRÉSENT ARTICLE L'EMPLOYÉ QUI REVENDIQUE DE TELS DROITS A UNE CLASSIFICATION DOIT ÊTRE EN MESURE DE SATISFAIRE A TOUTES LES EXIGENCES, Y COMPRIS LES LIMITES DE TEMPS, LES STANDARDS DE RENDEMENT ET LES CONDITIONS PRÉALABLES, DE LA MÊME FAÇON QUE

S'IL VOULAIT EFFECTUER UN DÉPLACEMENT DANS LA CLASSIFICATION EN VERTU DE LA NOTE II.

D) UN EMPLOYÉ A QUI ON PERMET D'ÊTRE MUTÉ EN VERTU DE CETTE NOTE BÉNÉFICIERA DE SURVEILLANCE ET DE RENSEIGNEMENTS SUSCEPTIBLES DE LUI FOURNIR UNE OCCASION RAISONNABLE DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CETTE NOTE. BIEN QUE CETTE SURVEILLANCE ET CES RENSEIGNEMENTS N'IMPLIQUENT PAS L'ENTRAÎNEMENT AU TRAVAIL, ILS IMPLIQUENT QU'ON METTRA L'EMPLOYÉ AU COURANT DES PARTICULARITÉS DU TRAVAIL, DE L'ÉQUIPEMENT OU DU DÉPARTEMENT, ET A LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ, INCLUERONT UNE DÉMONSTRATION A L'EMPLOYÉ DES PARTICULARITÉS AVEC LESQUELLES IL N'EST PAS FAMILIER. IL EST ENTENDU QUE "PARTICULARITÉ" DANS CE SENS N'INCLUENT PAS L'HABILETÉ ET LES CONNAISSANCES DE BASE REQUISES AFIN D'ÊTRE QUALIFIÉ POUR CE TRAVAIL. SI L'EMPLOYÉ AU COURS DE SON TRAVAIL CONSIDÈRE QU'IL A BESOIN D'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE, IL DEVRAIT EN AVISER LE SURVEILLANT OU SON REPRÉSENTANT DE FAÇON A CE QUE CE MANQUE D'INFORMATION NE L'EMPECHE PAS DE SE QUALIFIER POUR UN TRAVAIL POUR LEQUEL IL POSSÈDE L'HABILETÉ ET LES CONNAISSANCES NÉCESSAIRES POUR SE QUALIFIER.

DÉFINITIONS

1. OCCUPATION - EST LA DÉSIGNATION D'UN GENRE DE TRAVAIL, E.G.:

ELECTRICIEN D'ENTRETIEN

2. CLASSIFICATION - EST UN GRADE PARTICULIER DANS UNE OCCUPATION ET EST DÉSIGNÉE PAR CODE, E.G.:

05-18 ELECTRICIEN D'ENTRETIEN
05-19 ELECTRICIEN D'ENTRETIEN
05-20 ELECTRICIEN D'ENTRETIEN

LES DÉPARTEMENTS D'ANCIENNETÉ SERONT COMME SUIVANT :

1. FABRICATION DES PIÈCES :

ATELIER - PRESSES
" - FABRICATION
" - PEINTURE
" - ÉMAIL VITRIFIÉ
" - FILS & PLASTIQUE
" - PIÈCES DÉCORATIVES

2. CHAÎNES DE MONTAGE

ATELIER - ASS. DES LAVEUSES
" - ASS. DES LAVE-VAISSELLE
" - ASS. DES SÈCHEUSES
ET SÈCHEUSES A CAPACITÉ MOYENNE

3. CONTRÔLE - MATÉRIEL :

CONTRÔLE - INVENTAIRE ET MAGASINS
(LAVEUSES, SÈCHEUSES ET
SÈCHEUSES A CAPACITÉ
MOYENNE)
" - INVENTAIRE ET MAGASINS
(LAVE-VAISSELLE)
" - APPROVISIONNEMENT
TRAFIC ET RÉCEPTION
PIÈCES DE SERVICE

4. CONTROLE DE LA QUALITE:

INSPECTION - LAVE-VAISSELLE
" - LAVEUSE
" - SECHEUSE ET
SECHEUSE MOYENNE
" - DES PIECES A LA RECEPTION

5. AMENAGEMENT DE L'USINE

ATELIER - ENTRETIEN

6. ATELIER - OUTILLAGE

7. ATELIER - PROTOTYPES ET ESSAIS TECHNIQUES

IL EST ENTENDU QU'ADVENANT DES CHANGEMENTS DANS L'ORGANISATION DE L'USINE, SI L'UNE DES PARTIES CROIT QUE LE SUSDIT ARRANGEMENT DES DEPARTEMENTS D'ANCIENNETE N'EST PLUS CONFORME, LES PARTIES SE RENCONTRERONT DANS LE BUT DE NEGOCIER DES CHANGEMENTS A APPORTER S'IL Y A LIEU.

15.04 (REF. LETTRE #2)

AUX FINS DE CETTE SECTION 15.04, L'EXPRESSION "CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE" SIGNIFIERA L'INTRODUCTION D'UNE OU DE PLUSIEURS NOUVELLES PIECES DE MACHINERIE, D'EQUIPEMENT(S), DE PROCÉDÉ(S) NOUVEAU(X) OU L'INTRODUCTION DE NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'EQUIPEMENT EXISTANT, LEQUEL CHANGEMENT, SELON LA COMPAGNIE, OBLIGERA UN EMPLOYE A ACQUERIR DE NOUVELLES ADRESSES OU RENDRA PERIMEE SON HABILITE ACQUISE OU PROVOQUERA LE RETRAIT DE CET EMPLOYE DANS SA CLASSIFICATION ACTUELLE.

LORSQUE CE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE EN SERA AU STADE DU DÉVELOPPEMENT - PLANIFICATION ALORS, IMMÉDIATEMENT, LES PARTIES ORGANISERONT DES DISCUSSIONS AYANT RAPPORT A CE(S) CHANGEMENT(S), LESQUELLES DISCUSSIONS PORTERONT AUSSI SUR L'OPPORTUNITÉ ET LE TEMPS CHOISI POUR L'INTRODUCTION DE CE(S) CHANGEMENT(S) LES EMPLOYÉS SERONT NOTIFIÉS PAR LA COMPAGNIE DES CHANGEMENTS QUI S'APPLIQUERONT A EUX.

LORSQUE LA COMPAGNIE INTRODUIT UN TEL CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ALORS, NONOBTANT QUOI QUE CE SOIT DANS LA CONVENTION, CE QUI SUIT S'APPLIQUERA AUX EMPLOYÉS EN QUESTION AYANT UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE ET PAR SUITE RÉFÉRÉS COMME DE "TELS EMPLOYÉS".

A) SI LA NOUVELLE TÂCHE AINSI CRÉÉE EST CLASSÉE DANS LA MEME CLASSIFICATION QUE LA TÂCHE D'UN TEL EMPLOYÉ ÉTAIT CLASSÉE AVANT L'INTRODUCTION DE LA (LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL (NOUVEAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S), OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT, ALORS POURVU QU'IL POSSEDE L'EXPÉRIENCE ET LES QUALIFICATIONS REQUISES, UN TEL EMPLOYÉ AURA LA PREMIÈRE OPPORTUNITÉ D'APPRENDRE LA NOUVELLE TÂCHE. SI LA(LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL (NOUVEAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S), OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT A (ONT) COMME EFFET QU'IL Y AURA MOINS DE TELLES NOUVELLES TÂCHES QU'IL Y AVAIT DE TELS EMPLOYÉS DANS LES TÂCHES EN QUESTION AVANT L'INTRODUCTION DE LA(LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL (NOUVEAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S), OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT ALORS PARMIS LES TELS EMPLOYÉS QUI POSSEDENT L'EXPÉRIENCE ET LES QUALIFICATIONS REQUISES, LES EMPLOYÉS AVEC LE

PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE RECEVRONT LA PRÉFÉRENCE. CEUX QUI NE SERONT PAS ASSIGNÉS A LA NOUVELLE TÂCHE SERONT CONSIDÉRÉS COMME AFFECTÉS PAR UN MANQUE DE TRAVAIL ET SERONT SUJETS AUX DISPOSITIONS DE CETTE SECTION 15.04.

B) SI LA NOUVELLE TÂCHE AINSI CRÉÉE EST CLASSÉE DANS UNE CLASSIFICATION DIFFÉRENTE MAIS UNE QUI AURA LE MÊME TAUX MAXIMUM QUE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LA TÂCHE ÉTAIT CLASSÉE AVANT L'INTRODUCTION DE LA(LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL(NOUVEAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S), OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT, ALORS SUJET AUX DROITS DE RETOUR ET DE RAPPEL D'EMPLOYÉS AVEC LE PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE SOUS LES DISPOSITIONS DE CET ARTICLE 15, LES DISPOSITIONS DE A) CI-HAUT MENTIONNÉES S'APPLIQUERONT ÉGALEMENT OU, DANS L'ALTERNATIVE, DE TELS EMPLOYÉS POURRONT CHOISIR D'ÊTRE CONSIDÉRÉS COMME AFFECTÉS PAR UN MANQUE DE TRAVAIL ET SUJETS AUX DISPOSITIONS DE CETTE SECTION 15.04.

C) SI LA NOUVELLE TÂCHE AINSI CRÉÉE EST CLASSÉE DANS UNE CLASSIFICATION AVEC UN TAUX MAXIMUM PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LA TÂCHE ÉTAIT CLASSÉE AVANT L'INTRODUCTION DE LA (LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL(EAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S), OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT, ALORS POURVU QU'IL POSSÈDE L'EXPÉRIENCE ET LES QUALIFICATIONS REQUISES UN TEL EMPLOYÉ SERA CONSIDÉRÉ POUR LA NOUVELLE TÂCHE AINSI CRÉÉE DE PAIR AVEC TOUT AUTRE EMPLOYÉ AYANT DROIT A ÊTRE CONSIDÉRÉ POUR LA NOUVELLE TÂCHE D'APRÈS L'ARTICLE 15 ET LA CONSIDÉRATION POUR DE TELLES TÂCHES SERA CONFORME A L'ARTICLE 15. SI

UN TEL EMPLOYÉ N'EST PAS CHOISI POUR LA NOUVELLE TÂCHE IL SERA ALORS CONSIDÉRÉ COMME AFFECTÉ PAR UN MANQUE DE TRAVAIL IL SERA SUJET AUX DISPOSITIONS DE CETTE SECTION 15.04.

D) SI LA NOUVELLE TÂCHE AINSI CRÉÉE EST CLASSÉE DANS UNE CLASSIFICATION AVEC UN TAUX MAXIMUM PLUS BAS QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LA TÂCHE ÉTAIT CLASSÉE AVANT L'INTRODUCTION DE LA (LES) NOUVELLE(S) PIÈCE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL (NOUVEAUX) ÉQUIPEMENT(S) OU PROCÉDÉ(S) OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'ÉQUIPEMENT EXISTANT, ALORS CE QUI SUIT S'APPLIQUERA POUR UN TEL EMPLOYÉ:

I) IL SERA CONSIDÉRÉ COMME AFFECTÉ PAR UN MANQUE DE TRAVAIL ET SERA SUJET AUX AUTRES DISPOSITIONS DE CET ARTICLE 15.

II) SI COMME RÉSULTAT DE CECI IL DÉPLACAIT DANS UNE CLASSIFICATION DONT LE TAUX MAXIMUM EST PLUS BAS QUE LE TAUX MAXIMUM DE LA TÂCHE DE LAQUELLE IL A ÉTÉ RETIRÉ, ALORS CONSIDÉRANT L'ANCIENNETÉ, L'EXPÉRIENCE ET LES QUALIFICATIONS, IL POURRA ÊTRE PLACÉ DANS UNE TÂCHE DISPONIBLE AYANT UN TAUX MAXIMUM ÉQUIVALENT.

III) S'IL N'EST PAS AINSI PLACÉ, ALORS IL POURRA ÊTRE PLACÉ DANS UNE CLASSIFICATION AVEC UN TAUX MAXIMUM ÉQUIVALENT AUX TAUX DE SA CLASSIFICATION PRÉCÉDENTE DÉTENUE PAR UN EMPLOYÉ AVEC MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS LAQUELLE CONSIDÉRANT SES

QUALIFICATIONS ON PEUT S'ATTENDRE QU'IL
POURRA, AVEC ENTRAINEMENT, PRODUIRE LA
QUANTITÉ ET LA QUALITÉ NORMALES DANS LES
LIMITES DE TEMPS APPLICABLES COMME SUIT:

POUR UN EMPLOYÉ AVEC CINQUANTE DEUX (52)
SEMAINES DE CRÉDITS DE SERVICE MAIS MOINS
DE CINQ (5) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE ---

TROIS (3) SEMAINES

POUR UN EMPLOYÉ AVEC CINQ (5) ANS DE CRÉDITS DE
SERVICE MAIS MOINS DE DIX (10) ANS ---

QUATRE (4) SEMAINES

POUR UN EMPLOYÉ AVEC DIX (10) ANS DE CRÉDITS DE
SERVICE MAIS MOINS DE QUINZE (15) ANS---

CINQ (5) SEMAINES

POUR UN EMPLOYÉ AVEC PLUS DE QUINZE (15) ANS DE
CRÉDITS DE SERVICE---

SIX (6) SEMAINES

OU DANS LE CAS DE CHAQUE CATÉGORIE CI-DESSUS,
DANS TOUTE PÉRIODE PLUS LONGUE MUTUELLEMENT
CONVENUE PAR LES PARTIES.

SI PAR L'APPLICATION DE CE QUI PRÉCÈDE IL N'ÉTAIT
PAS PLACÉ DANS UNE CLASSIFICATION AVEC UN TAUX
MAXIMUM ÉQUIVALENT, ALORS LA MÊME SÉQUENCE
D'ÉTAPES STIPULÉES CI-DESSUS DANS I), II) ET III)

SERA SUIVIE EN RELATION DE TACHE PREMIEREMENT AVEC UN TAUX MAXIMUM UN ÉCHELON PLUS BAS ET AINSI DE SUITE.

E) SI COMME RESULTAT DE L'INTRODUCTION DE LA(LES) NOUVELLE(S) PIECE(S) DE MACHINERIE, NOUVEL (NOUVEAUX) EQUIPEMENT(S) OU PROCÉDE(S) OU NOUVEAU(X) DISPOSITIF(S) A LA MACHINERIE OU A L'EQUIPEMENT EXISTANT SOUS N'IMPORTE LAQUELLE DES CIRCONSTANCES PRÉVUES CI-DESSUS DANS A), B) OU C), UN TEL EMPLOYÉ EST PERMIS DE NE PAS ACCEPTER OU S'IL N'EST PAS OFFERT LA TACHE NOUVELLE OU S'IL N'Y A PAS DE NOUVELLES TACHES AINSI CRÉES ET SI COMME CONSÉQUENCE IL EST RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION DO A UN MANQUE DE TRAVAIL, ALORS LES DISPOSITIONS DE D) CI-DESSUS MENTIONNÉES S'APPLIQUERONT.

F) UN TEL EMPLOYÉ QUI DÉPLACÉ D'APRÈS D) MENTIONNÉ CI-HAUT AVEC L'ASSISTANCE D'UNE PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT TEL QUE PRÉVU DANS D) NE SERA ORDINAIREMENT PAS RETIRÉ D'UNE TACHE DURANT LA PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT APPLICABLE PAR CAUSE D'AVOIR MANQUÉ DE SATISFAIRE CE QUI EST DEMANDÉ PAR LA TACHE SANS PREMIEREMENT AVOIR EU L'OPPORTUNITÉ DE DISCUTER DE SON RENDEMENT AVEC LA COMPAGNIE EN COMPAGNIE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL DU COMITÉ D'ANCIENNETÉ S'IL LE DÉSIRE. S'IL EST AINSI RETIRÉ IL AURA LA PERMISSION D'EXERCER TOUS LES DROITS D'ANCIENNETÉ QU'IL PUISSE AVOIR SOUS LES DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.06 DE CET ARTICLE 15.

G) I) SI UN TEL EMPLOYÉ EST PLACÉ DANS UNE CLASSIFICATION SOUS LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PRÉVUES DANS CETTE SECTION 15.04 ET NON PAS CONFORMÉMENT À L'EXERCICE DE SES DROITS RÉGULIERS D'APRÈS LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, ALORS IL SERA PAYÉ UN TAUX EN DEDANS DE L'ÉCART DE SALAIRE DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE IL EST PLACÉ.

II) NONOBTANT LES DISPOSITIONS DE G) I) CI-DESSUS, UN EMPLOYÉ DONT LE POSTE EST DIRECTEMENT ÉLIMINÉ PAR L'INTRODUCTION D'UN ROBOT OU L'INTRODUCTION D'UNE MACHINE AUTOMATISÉE DE FABRICATION, ET QUI PAR CONSÉQUENT EST MUTÉ EN VERTU DE TOUTE DISPOSITION DE CET ARTICLE 15, SERA PAYÉ SUR TOUT POSTE AUQUEL IL EST MUTÉ DANS L'USINE À UN TAUX NON INFÉRIEUR AU TAUX HORAIRE RÉGULIER (SALAIRE HORAIRE MOYEN DANS LE CAS D'UN EMPLOYÉ RÉMUNÉRÉ À PRIME) DU POSTE ÉLIMINÉ, POUR JUSQU'À 26 SEMAINES SUIVANT IMMÉDIATEMENT LA DATE DE LA MUTATION.

LE TERME "ROBOT" DÉSIGNE UN MANIPULATEUR PROGRAMMABLE À PLUSIEURS FONCTIONS CONÇU POUR DÉPLACER DES MATÉRIAUX, PIÈCES, OUTILS OU APPAREILS SPÉCIALISÉS SELON DES TRAJECTOIRES VARIABLES ET PROGRAMMÉ EN VUE D'EFFECTUER UNE VARIÉTÉ DE TÂCHES.

LE TERME "MACHINE AUTOMATISÉE DE PRODUCTION" DÉSIGNE UN APPAREIL DE PRODUCTION MUNI DE CONTRÔLES PROGRAMMABLES (CP), DE CONTRÔLES INFORMATISÉS NUMÉRIQUES (CIN) OU DE CONTRÔLES DIRECTS NUMÉRIQUES (CDN)

III) LA COMPAGNIE DONNERA UN MINIMUM DE SOIXANTE (60) JOURS D'AVIS AU SYNDICAT AVANT D'UTILISER POUR LA PRODUCTION UN ROBOT OU UNE MACHINE AUTOMATISÉE DE PRODUCTION A UN ENDROIT DE TRAVAIL. UN TEL AVIS INCLUERA UNE DESCRIPTION DE LA FONCTION DE L'APPAREIL, LA DIMINUTION APPROXIMATIVE ANTICIPÉE DU NOMBRE D'EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS COMME CONSÉQUENCE DIRECTE DE L'UTILISATION D'UN TEL APPAREIL, ET LA DATE PRÉVUE D'UTILISATION DE L'APPAREIL POUR FINS DE PRODUCTION.

H) LES PARTIES RECONNAISSENT LES DIFFICULTÉS DE PRÉVOIR TOUS LES DÉTAILS D'UNE PROCÉDURE TELLE QUE DÉCRITE CI-HAUT ET S'IL Y ARRIVE DES CHOSES NON PRÉVUES CI-DEDANS, UN EFFORT SERA FAIT AFIN D'ARRIVER A DES SOLUTIONS APPROPRIÉES.

15.05

UN EMPLOYÉ AVEC ANCIENNETÉ ÉTABLIE QUI EST RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION A CAUSE D'UN MANQUE DE TRAVAIL ET QUE NONOBTANT LES AUTRES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 15, LA COMPAGNIE ADMET QU'IL SERAIT INCAPABLE DE DÉPLACER DANS N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION ET SERAIT MIS A PIED EN DEHORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POUR PLUS DE TRENTE (30) JOURS A CAUSE D'UN MANQUE DE TRAVAIL ET NON PAS PARCE QU'IL AURAIT ÉCHOUÉ APRES AVOIR DÉPLACÉ ET QUI A DES CRÉDITS DE SERVICE TEL QUE PRÉVU DANS CETTE SECTION, POURRA DÉPLACER DE LA FAÇON SPÉCIALE SUIVANTE: IL POURRA ÊTRE PLACÉ DANS UNE CLASSIFICATION AYANT UN TAUX MAXIMUM ÉGAL OU INFÉRIEUR A SA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE, CONSIDÉRANT LES QUALIFICATIONS DE L'EMPLOYÉ, ON PEUT S'ATTENDRE QU'IL POURRA AVEC ENTRAÎNEMENT NORMALEMENT FOURNI A CET ENDROIT PRODUIRE LA QUANTITÉ ET LA QUALITÉ NORMALES DANS LES TEMPS APPLICABLES CI-DESSUS

ET DANS LAQUELLE IL Y A UN EMPLOYÉ AVEC MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE POURVU QU'IL AURA UN (1) AN OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE DE PLUS QUE L'EMPLOYÉ QU'IL DÉPLACERA ET POURVU QUE LA BALANCE DES EMPLOYÉS POURRONT SATISFAIRE LES EXIGENCES DU TRAVAIL:

POUR UN EMPLOYÉ AVEC MOINS DE QUINZE (15) JOURS
(10) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE OUVRABLES

POUR UN EMPLOYÉ AVEC DIX VINGT (20) JOURS
(10) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE OUVRABLES
MAIS MOINS DE QUINZE (15)

POUR UN EMPLOYÉ AVEC QUINZE VINGT-CINQ (25)
(15) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE JOURS OUVRABLES
MAIS MOINS DE VINGT (20)

POUR UN EMPLOYÉ AVEC VINGT TRENTE (30) JOURS
(20) ANS DE CRÉDIT DE SERVICE OUVRABLES
OU PLUS

OU, DANS LE CAS DE CHAQUE CATÉGORIE CI-DESSUS MENTIONNÉE DANS TOUTE AUTRE PÉRIODE MUTUELLEMENT CONVENUE ENTRE LES PARTIES.

DANS L'ADMINISTRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, SEULEMENT LES TÂCHES DE PLUS DE TRENTE JOURS (30) SERONT CONSIDÉRÉES.

L'EMPLOYÉ QUI DÉPLACE DEVRA DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES À SON NOUVEAU POSTE AFIN DE FAIRE PREUVE D'UN NIVEAU DE PROGRÈS ACCEPTABLE PENDANT SA PÉRIODE DE FORMATION. BIEN QU'IL INCOMBE AU CONTREMAÎTRE OU AU SUPERVISEUR DE S'ASSURER QUE L'ENTRAÎNEMENT EST DONNÉ, IL EST AUSSI ENTENDU QUE LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT À PROXIMITÉ, OU À L'ENDROIT OÙ L'ON FOURNI CET ENTRAÎNEMENT COLLABORERONT À LA DEMANDE DU

CONTREMAITRE OU SUPERVISEUR A LA FORMATION ET EN FOURNISSANT LES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES.

UN EMPLOYÉ QUI DÉPLACE SUR UNE TÂCHE CONFORMÉMENT A CE QUI PRÉCÈDE NE SERA ORDINAIREMENT PAS MIS A PIED EN DEHORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AU COURS DE TELLES PÉRIODES POUR N'AVOIR PAS RENCONTRÉ CE QUI EST DEMANDÉ PAR LA TÂCHE SANS PREMIÈREMENT AVOIR EU L'OPPORTUNITÉ DE DISCUTER SON RENDEMENT AVEC LA COMPAGNIE, EN COMPAGNIE D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL DU COMITÉ D'ANCIENNETÉ S'IL LE DÉSIRE.

LA COMPAGNIE SE RÉSERVE LE DROIT DE LIMITER LE NOMBRE DE FOIS AU COURS D'UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS DANS LAQUELLE UN EMPLOYÉ PEUT ÊTRE ACCORDÉ LE NOMBRE SPÉCIFIQUE APPLICABLE DE JOURS D'ENTRAÎNEMENT.

15.06

UN EMPLOYÉ QUI ÉCHOUE APRÈS AVOIR DÉPLACÉ EN VERTU DE SES DROITS D'ANCIENNETÉ ET QUI SERAIT AUTREMENT MIS A PIED DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POUR PLUS DE TRENTE (30) JOURS ET QUI A DES CRÉDITS DE SERVICE D'APRÈS CETTE SECTION POURRA, UNE FOIS SEULEMENT EN REGARD DES CIRCONSTANCES D'UN RETRAIT ORIGINAL POUR MANQUE DE TRAVAIL, DÉPLACER SUR LE POSTE DE L'EMPLOYÉ AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EXCLUANT LES POSTES DE TRAVAIL SPÉCIALISÉS DANS LES ATELIERS D'ENTRETIEN ET D'OUTILLAGE. DANS TOUS LES CAS L'EXPÉRIENCE DOIT INDiquer QU'ON PUISSE RAISONNABLEMENT S'ATTENDRE A CE QU'IL PUISSE REMPLIR LES EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL EN QUALITÉ ET QUANTITÉ DANS LA PÉRIODE DE TEMPS REQUISE COMME SUIT:

POUR UN EMPLOYÉ AVEC CINQ (5) ANS MAIS MOINS DE
QUINZE (15) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE

- SEPT (7) JOURS OUVRABLES OU TOUTE PÉRIODE PLUS
LONGUE MUTUELLEMENT AGRÉÉ

POUR UN EMPLOYÉ AVEC QUINZE (15) ANS OU PLUS DE
CRÉDITS DE SERVICE

- QUATORZE (14) JOURS OUVRABLES OU TOUTE PÉRIODE
PLUS LONGUE MUTUELLEMENT AGRÉÉE

DANS L'ADMINISTRATION DE CETTE SECTION 15.06
SEULEMENT LES TACHES DE PLUS DE TRENTE (30) JOURS
SERONT CONSIDÉRÉES.

15.07 (REF. LETTRE #8)

SOUS RÉSERVE DE LA NOTE II ET DES DROITS PRÉVUS AU
PARAGRAPHE B) CI-APRÈS POUR LES EMPLOYÉS POSSEDANT DE
PLUS LONGS CRÉDITS DE SERVICE ET MUTÉS AU LIEU D'ÊTRE
MIS A PIED:

- A) LES PERSONNES MISES A PIED ET INSCRITES SUR LA
LISTE DE RAPPEL OU AYANT DES DROITS DE RETOUR
POURRONT ÊTRE RAPPELÉES AU TRAVAIL OU MUTÉES,
LORSQUE DU TRAVAIL DEVIENDRA DISPONIBLE, DANS
N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION DANS L'USINE,
SELON L'ORDRE DE LEURS CRÉDITS DE SERVICE.
- B) UN EMPLOYÉ MUTÉ A UNE AUTRE CLASSIFICATION AU
LIEU D'UNE MISE A PIED RETIENDRA LE DROIT D'ÊTRE
RETOURNÉ A TOUTE AUTRE CLASSIFICATION QU'IL A
OCCUPÉE DANS LE PASSÉ DE LA FAÇON SUIVANTE:

LES EMPLOYÉS AYANT UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE ET MOINS D'UNE (1) ANNÉE DE CRÉDITS DE SERVICE A LA DATE DE LA MUTATION - POUR UNE PÉRIODE D'UNE (1) ANNÉE A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION.

LES EMPLOYÉS AVEC UNE (1) ANNÉE OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE A LA DATE DE LA MUTATION - POUR UNE PÉRIODE DE DEUX (2) ANS A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION.

LES EMPLOYÉS AVEC CINQ (5) ANS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE A LA DATE DE LA MUTATION - POUR UNE PÉRIODE DE TROIS (3) ANS A COMPTER DE LA DATE DE LA MUTATION.

DANS LE CAS OÙ UNE PERSONNE QUI EST OU A ÉTÉ MUTÉE AU LIEU D'UNE MISE A PIED, OU MISE A PIED D'UNE CLASSIFICATION OCCUPATIONNELLE, PRÉFÈRE NE PAS ACCEPTER UNE OCCUPATION QUI LUI EST OFFERTE, (OUVRAGE QUI NE DEMANDE PAS DE DÉPLACER UN AUTRE EMPLOYÉ), MAIS QUI, AU CONTRAIRE, DÉSIRE ÊTRE MISE A PIED, OU DEMEURER EN MISE A PIED ET SI LA COMPAGNIE EST PRÊTE A ACCEPTER CECI, LA COMPAGNIE ORDINAIREMENT LIMITERA SON RAPPEL A DES OCCUPATIONS QUI AURONT UN TAUX DE SALAIRE PLUS ÉLEVÉ QUE L'OCCUPATION QUI LUI A ÉTÉ OFFERTE COMME MENTIONNÉ, CI-DESSUS.

DANS L'APPLICATION DE CETTE DISPOSITION, LA LIMITATION A DES RAPPELS FUTURS NE COMPRENDRA PAS CES OCCUPATIONS DESQUELLES LA PERSONNE FUT MUTÉE AU LIEU D'ÊTRE MISE A PIED DANS LES DOUZE (12) MOIS QUI PRÉCÉDÈRENT IMMÉDIATEMENT CETTE MISE A PIED. AU CONTRAIRE, CES OCCUPATIONS SERONT

TRAITÉES SUR UNE BASE INDIVIDUELLE JUSQU'A CE QU'UN RAPPEL SOIT OFFERT A L'EMPLOYÉ A SA "CLASSIFICATION OCCUPATIONNELLE CLEF" QU'IL AURA AUPARAVANT CHOISIE PARMY TOUTES LES OCCUPATIONS RÉFÉRÉES DANS CE PARAGRAPHE.

UNE EXCEPTION SERA FAITE A CECI SI LES RAISONS POUR NE PAS ACCEPTER LE TRAVAIL SONT TELLES QUE LA COMPAGNIE DÉCIDE QUE DES CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES SONT REQUISES.

EN CE QUI A TRAIT A UN RETOUR A DES OCCUPATIONS SUR DES OUVERTURES DE PLUS DE TRENTE (30) JOURS, SI UN EMPLOYÉ PRÉFÈRE NE PAS ACCEPTER DE RETOURNER SUR UNE TELLE OCCUPATION LORSQU'ELLE LUI EST OFFERTE ET QU'IL EST LUI-MÊME QUALIFIÉ A REMPLIR, ET SI CECI EST SATISFAISANT A LA COMPAGNIE, DANS UN TEL CAS, IL PERDRA SES DROITS DE RETOUR A UNE TELLE OCCUPATION.

15.08 (RÉF. LETTRE #6)

SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE:

- A) UN EMPLOYÉ AVEC UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE ET MIS A PIED AURA SON NOM MAINTENU SUR LA LISTE DE RAPPEL DURANT UNE PÉRIODE D'UN (1) AN A COMPTER DE LA DATE DE SA MISE A PIED. TOUTEFOIS, SI LA PERSONNE POSSÉDAIT PLUS DE CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES DE CRÉDITS DE SERVICE A LA DATE DE SA MISE A PIED, SON NOM SERA RETENU SUR LA LISTE DE RAPPEL COMME SUIT:

I) SI A LA DATE DE SA MISE A PIED ELLE POSSÉDAIT PLUS DE CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES MAIS MOINS DE CINQ (5) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE, ELLE AURA SON NOM RETENU SUR LA LISTE DE RAPPEL POUR UNE PÉRIODE NE DÉPASSANT PAS LA PÉRIODE DE SES CRÉDITS DE SERVICE A LA DATE DE SA MISE A PIED OU DEUX (2) ANS, SELON CELLE DE CES DEUX (2) PÉRIODES QUI SERA LA PLUS COURTE.

II) SI A LA DATE DE SA MISE A PIED ELLE POSSÉDAIT CINQ (5) ANS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, SON NOM SERA MAINTENU SUR LA LISTE DE RAPPEL POUR UNE PÉRIODE NE DÉPASSANT PAS TROIS (3) ANS.

LE NOM D'UNE PERSONNE SERA RETENU SUR LA LISTE DE RAPPEL AU-DELA D'UN (1) AN A COMPTER DE LA DATE DE SA MISE A PIED, TEL QUE PRÉVU CI-HAUT, A LA CONDITION QUE, A PARTIR DU PREMIER MOIS APRES AVOIR ÉTÉ SANS TRAVAIL PENDANT UN (1) AN, ELLE COMMUNIQUE PAR VISITE PERSONNELLE OU PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC LE BUREAU DU PERSONNEL DE L'USINE AU MOINS UNE FOIS CHAQUE MOIS DURANT SA MISE A PIED, POUR INFORMER LA COMPAGNIE QU'ELLE EST ENCORE INTÉRESSÉE A RETOURNER AU TRAVAIL. EN COMMUNIQUANT CHAQUE MOIS AVEC LE BUREAU DU PERSONNEL, L'EMPLOYÉ AVISERA DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE SURVENU DEPUIS LA DERNIÈRE FOIS QU'IL A DONNÉ SON ADRESSE A LA COMPAGNIE.

B) DANS TOUS LES CAS DE RAPPELS EN VERTU DE CET ARTICLE, L'EMPLOYÉ QUI REVENDIQUE DE TELS DROITS A UNE CLASSIFICATION DOIT ÊTRE EN MESURE DE SATISFAIRE A TOUTES LES EXIGENCES DE LA NOTE II, SAUF DANS LES CONDITIONS SUIVANTES. SI LE DÉPLACEMENT SE FAIT A UNE CLASSIFICATION D'UN

TAUX MAXIMUM EGAL OU INFÉRIEUR A CELUI DE LA CLASSIFICATION DE LAQUELLE L'EMPLOYÉ EST MIS A PIED, LE DEPLACEMENT SERA PERMIS SI ON S'ATTEND QUE L'EMPLOYÉ POURRA SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL EN QUALITÉ ET QUANTITÉ DANS DIX (10) JOURS OUVRABLES, EN LUI DONNANT UN ENTRAÎNEMENT NORMALEMENT FOURNI A CET ENDROIT POUVANT ALLER JUSQU'A DIX (10) JOURS OUVRABLES. ON S'ATTEND A CE QUE L'EMPLOYÉ QUI DÉPLACE S'APPLIQUE A DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES A SON NOUVEAU POSTE AFIN DE FAIRE PREUVE D'UN NIVEAU DE PROGRÈS ACCEPTABLE PENDANT SA PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT. BIEN QU'IL INCOMBE AU CONTREMAÎTRE OU SUPERVISEUR DE S'ASSURER QUE L'ENTRAÎNEMENT EST DONNÉ, IL EST AUSSI ENTENDU QUE LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT A PROXIMITÉ, OU A L'ENDROIT OÙ L'ON FOURNI CET ENTRAÎNEMENT COLLABORERONT A LA DEMANDE DU CONTREMAÎTRE OU SUPERVISEUR A L'ENTRAÎNEMENT ET EN FOURNISSANT LES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES.

- C) UN EMPLOYÉ MIS A PIED SERA AVISÉ LORSQUE DU TRAVAIL DEVIENDRA DISPONIBLE. SI NÉCESSAIRE, CET AVIS SERA DONNÉ PAR LETTRE RECOMMANDÉE OU PAR TÉLÉGRAMME ADRESSÉ A LA DERNIÈRE ADRESSE DONNÉE PAR L'EMPLOYÉ AU BUREAU DU PERSONNEL DE L'USINE.

- D) UN EMPLOYÉ DOIT AVISER LA COMPAGNIE DE SON INTENTION DE RETOURNER AU TRAVAIL EN DEÇA DE QUATRE (4) JOURS APRÈS AVOIR REÇU UN AVIS DE RAPPEL AU TRAVAIL, ET ÊTRE REVENU AU TRAVAIL EN DEÇA DE DIX (10) JOURS APRÈS AVOIR REÇU UN AVIS DE RAPPEL AU TRAVAIL, OU PRENDRE D'AUTRES ARRANGEMENTS SATISFAISANTS POUR LA COMPAGNIE.

- E) SI UN EMPLOYÉ NE SE CONFORME PAS AUX DISPOSITIONS DE D) MENTIONNÉ CI-DESSUS, ON PASSERA PAR-DESSUS SON NOM ET LE PROCHAIN EMPLOYÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL QUI EST CAPABLE D'ACCOMPLIR LE TRAVAIL EN CONFORMITÉ AVEC B) CI-DESSUS SERA RAPPELÉ AU TRAVAIL.
- F) UN EMPLOYÉ QUI A ÉTÉ RAPPELÉ AU TRAVAIL ET QUI NE SE RAPPORTE PAS TEL QUE PRÉVU CI-HAUT PERDRA SES CRÉDITS DE SERVICE A MOINS QU'IL NE DONNE A LA COMPAGNIE UNE EXPLICATION SATISFAISANTE EN DEÇA DE TRENTE (30) JOURS APRÈS AVOIR REÇU UN AVIS DE RAPPEL.
- G) LES DISPOSITIONS DE CET ARTICLE NE S'APPLIQUENT PAS AUX OUVERTURES DONT LA DURÉE EST DE TRENTE (30) JOURS OU MOINS. CEPENDANT, LORSQU'IL SERA NÉCESSAIRE D'APPELER LES PERSONNES DE L'EXTÉRIEUR POUR REMPLIR CES OUVERTURES, LA COMPAGNIE S'EFFORCERA DE LES REMPLIR A MÊME LA LISTE DE RAPPEL EN TÉLÉPHONANT AUX EMPLOYÉS QUALIFIÉS EN VERTU DE LA NOTE II PAR ORDRE DE LEUR ANCIENNETÉ, MAIS NE SERA PAS, EN DE TELS CAS, SOUMISE AUX DISPOSITIONS DE CETTE SECTION.

UN EMPLOYÉ APPELÉ A REMPLIR UNE TELLE OUVERTURE, DONT LA DURÉE EN FIN DE COMPTE EXCÈDE TRENTE (30) JOURS, SERA RETIRÉ DE CETTE EMPLOI ET RETOURNÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL LE TRENTIÈME (30^E) JOUR AU PLUS TARD. L'OUVERTURE SERA REMPLIE, ALORS, EN CONFORMITÉ DES DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.08.

15.09

- A) LES DISPOSITIONS PRÉVUES CI-DESSUS NE S'APPLIQUENT PAS POUR LES MUTATIONS OU LES MISES À PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL D'UNE DURÉE DE

QUINZE (15) JOURS OU MOINS, ET LES EFFORTS SERONT FAITS POUR DONNER UN PRÉAVIS D'UNE TELLE MISE A PIED. LORSQUE DES EMPLOYÉS AVEC UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE SONT AFFECTÉS PAR UN TEL MANQUE DE TRAVAIL, LES EMPLOYÉS QUI NORMALEMENT SERONT RETIRÉS DE LA CLASSIFICATION DANS LE GROUPE DE TRAVAIL CONCERNÉ SERONT CEUX QUI AURONT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE POURVU QUE LES EXIGENCES DU TRAVAIL PUISSENT ÊTRE TOUT AUSSI BIEN ET IMMÉDIATEMENT SATISFAITES PAR CEUX QUI RESTENT DANS LE GROUPE. LES EMPLOYÉS AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE NE SERONT PAS CEUX RETIRÉS DU GROUPE, SI UN TEL EMPLOYÉ EST A COMPLÉTER UN TRAVAIL PARTICULIER QUI A CAUSE DE SA NATURE OU DE LA PROGRESSION DU TRAVAIL EST TEL QU'IL SERAIT IMPRATICABLE DE LE RETIRER. QUAND CETTE CONDITION DISPARAIT L'EMPLOYÉ AVEC LE PLUS D'ANCIENNETÉ DU GROUPE A QUI ON AURAIT AUTREMENT ASSIGNÉ LE TRAVAIL ET QUI A ÉTÉ MIS A PIED D'APRÈS LES DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.09 A) AURA L'OPPORTUNITÉ D'ÊTRE RAPPELÉ ET L'EMPLOYÉ AYANT LES PLUS COURTS CRÉDITS DE SERVICE SERA RETIRÉ.

LA COMPAGNIE DONNERA AUX EMPLOYÉS QUI ONT UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE ET QUI SONT AFFECTÉS PAR UN MANQUE DE TRAVAIL DE QUINZE (15) JOURS OU MOINS L'OPPORTUNITÉ, EN ACCORD AVEC LEURS CRÉDITS DE SERVICE, DE TRAVAILLER SUR TOUT TRAVAIL POUR LEQUEL ILS SONT QUALIFIÉS.

LORS DE FERMETURE DE L'USINE POUR FINS DE VACANCES, LE RECRUTEMENT D'EMPLOYÉS POUR TRAVAILLER AU COURS DE CES FERMETURES SE FERA PAR AFFICHAGE.

AUTRE QUE LORSQU'UN GROUPE PARTICULIER EN ENTIER EST MIS A PIED SELON LES DISPOSITIONS DE CETTE SECTION, SI UN EMPLOYÉ ÉTAIT AUTREMENT MIS A PIED (HORS DE L'USINE) SELON CETTE SECTION 15.09 A) PLUS DE QUINZE (15) JOURS OUVRABLES DANS UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS, IL SERA ALORS PLACÉ COMME SI LA SECTION 15.09 B) S'APPLIQUAIT A LUI. LES JOURS CHÔMÉS A CAUSE DES VACANCES DE L'USINE OU DE FERMETURE POUR L'INVENTAIRE NE COMPTERONT PAS COMME FAISANT PARTIE DES QUINZE (15) JOURS MÊME SI UN GROUPE PARTICULIER, TRAVAILLE DURANT CES JOURS CHÔMÉS. LE GROUPE PARTICULIER POUR LES FINS DE CE PARAGRAPHE SEULEMENT SERA: LORSQU'IL EST FAIT MENTION DU "GROUPE PARTICULIER" CECI VEUT DIRE UN GROUPE D'EMPLOYÉS FAISANT UN TRAVAIL SEMBLABLE DANS LE DÉPARTEMENT SOUS LA JURIDICTION DU CONTREMAITRE DE JOUR.

IL EST BIEN ENTENDU QU'UNE SUCCESSION D'AVIS D'UNE DURÉE DE MOINS DE QUINZE (15) JOURS NE SERA PAS EMPLOYÉE DE FAÇON A ÉVITER L'APPLICATION DES PROCÉDURES MENTIONNÉES DANS LE PRÉSENT ARTICLE.

- B) LA COMPAGNIE NE SERA PAS TENUE D'OBSERVER L'APPLICATION DÉTAILLÉE DE LA PROCÉDURE D'ANCIENNETÉ POUR LES MUTATIONS OU MISES A PIED QUI DÉPASSENT QUINZE (15) JOURS MAIS N'EXCÈDENT PAS TRENTE (30) JOURS, ET, DANS DE TELS CAS, ELLE PLACERA LES EMPLOYÉS AFFECTÉS AYANT DES DROITS D'ANCIENNETÉ CE QUI POURRAIT AMENER LA MISE A PIED D'EMPLOYÉS DONT LA DURÉE DE SERVICE EST PLUS COURTE OU, ALTERNATIVEMENT, EN LES PLAÇANT A DES TÂCHES DISPONIBLES POUR LESQUELLES ILS SONT QUALIFIÉS.

A) UN EMPLOYÉ POSSEDANT CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES OU PLUS DE CREDITS DE SERVICE QUI A ÉTÉ ABSENT A CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR UNE PÉRIODE NE DÉPASSANT PAS VINGT-QUATRE (24) MOIS OU LA DURÉE DE SES CREDITS DE SERVICE, SELON LAQUELLE DE CES DEUX (2) PÉRIODES EST LA PLUS COURTE, NONOBTANT L'ARTICLE 14.03 C) DE LA CONVENTION, SERA, S'IL EST ENCORE CAPABLE DE L'ACCOMPLIR, RETOURNÉ AU TRAVAIL QU'IL FAISAIT IMMÉDIATEMENT AVANT SON ABSENCE, POURVU QUE CE TRAVAIL EXISTE ENCORE ET N'AIT PAS ÉTÉ ASSIGNÉ A UN EMPLOYÉ POSSEDANT PLUS DE CREDITS DE SERVICE ET QU'IL L'A OCCUPÉ EN EXERÇANT SES DROITS, EN VERTU DE LA SECTION 15.03. LORSQUE CET EMPLOYÉ SERA AINSI RETOURNÉ A SON TRAVAIL, L'EMPLOYÉ QUI LE REMPLAÇAIT, ET TOUT AUTRE EMPLOYÉ AFFECTÉ DE LA MÊME MANIÈRE, SERONT EUX AUSSI RETOURNÉS A LEUR TRAVAIL ANTÉRIEUR. S'IL EST INCAPABLE DE RETOURNER AINSI A SON TRAVAIL, UN EMPLOYÉ REMPLAÇANT SE VERRA CONFÉRER LES DROITS DE DÉPLACEMENT TOUT COMME S'IL AVAIT ÉTÉ RETIRÉ DE SON OCCUPATION ANTÉRIÈRE A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL.

SI L'EMPLOYÉ QUI REVIENT AU TRAVAIL APRES UNE MALADIE OU UN ACCIDENT TEL QUE DÉFINI CI-DESSUS, NE PEUT ÊTRE AINSI RÉASSIGNÉ A SON TRAVAIL POUR RAISON AUTRE QUE SON INCAPACITÉ DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL, ON LUI PERMETTRA DE DÉPLACER UN AUTRE EMPLOYÉ DANS LA CLASSIFICATION QU'IL A QUITTÉE DANS SON ATELIER DE LA MÊME MANIÈRE QUE S'IL EXERÇAIT SES DROITS NORMAUX DE DÉPLACEMENT CONFORMEMENT A LA SECTION 15.03 DE CET ARTICLE. S'IL NE PEUT AINSI

DÉPLACER, ON LUI PERMETTRA D'EXERCER SES DROITS DE DÉPLACEMENT EN VERTU DE LA SECTION 15.03 DE CET ARTICLE DE LA MÊME FAÇON QUE S'IL AVAIT ÉTÉ RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION A CAUSE DE RÉDUCTION DU PERSONNEL, ET S'IL NE PEUT AINSI DÉPLACER UN AUTRE EMPLOYÉ, SON NOM SERA A L'INSTANT INSCRIT SUR LA LISTE DE RAPPEL, SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION.

- B) UN EMPLOYÉ AYANT CINQ (5) ANNÉES OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE QUI A ÉTÉ ABSENT A CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL POUR UNE PÉRIODE AU-DELA DE DEUX (2) ANS MAIS NE DÉPASSANT PAS TROIS (3) ANS, SERA, LORSQU'IL SE PRÉSENTE EN ÉTAT DE REPRENDRE SON TRAVAIL, CONSIDÉRÉ SELON SON ANCIENNETÉ POUR TOUTE OUVERTURE SUR LAQUELLE IL PEUT EFFECTUER LES EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL. SI UNE TELLE OUVERTURE N'EXISTE PAS SON NOM SERA PLACÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL ET IL AURA LES MÊMES DROITS DE RAPPEL QUE S'IL AVAIT ÉTÉ MIS A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL A PARTIR DU COMMENCEMENT DE SON ABSENCE. UN TEL EMPLOYÉ NE SERA PAS REQUIS D'AVISER LE BUREAU DU PERSONNEL A CHAQUE MOIS DE SON DESIR DE RETOURNER AU TRAVAIL (RÉF. LETTRE #8).

INCAPACITÉ DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES D'UNE TÂCHE TEMPORAIRE, DÉFINIE A L'ARTICLE 15.10

UN EMPLOYÉ AYANT ACCEPTÉ A LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE D'OCCUPER TEMPORAIREMENT UNE TÂCHE POUR LA RAISON MENTIONNÉE A L'ARTICLE 15.10, QUI EST DANS L'INCAPACITÉ DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CETTE TÂCHE, SERA DANS L'ORDRE, SANS ÉGARD AU TAUX:

- A) MUTÉ TEMPORAIREMENT A UNE OUVERTURE, OU
- B) MUTÉ TEMPORAIREMENT A LA TACHE DE SON REMPLAÇANT, OU
- C) RETOURNÉ A SON POSTE ORIGINAL S'IL EXISTE ENCORE OU N'EST PAS OCCUPÉ PAR UN EMPLOYÉ AYANT PLUS DE CREDITS DE SERVICE QUI L'AIT OBTENU A LA SUITE D'UNE MISE A PIED.

DANS A) OU B), IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYÉ DEVRA POSSÉDER L'HABILETÉ ET LES CONNAISSANCES NÉCESSAIRES POUR POUVOIR IMMÉDIATEMENT ET NORMALEMENT EXÉCUTER LE TRAVAIL A FAIRE. A C), S'IL Y A D'AUTRES EMPLOYÉS AFFECTÉS PAR CE RETOUR, ILS SERONT, EUX AUSSI, RETOURNÉS A LEUR POSTE ORIGINAL AUX MÊMES CONDITIONS QU'A CE PARAGRAPHE.

AU RETOUR DE L'EMPLOYÉ OU DANS LES CAS OÙ LA COMPAGNIE SERA OFFICIELLEMENT INFORMÉE DE L'INCAPACITÉ PERMANENTE D'UN TEL EMPLOYÉ DE REPRENDRE SON TRAVAIL RÉGULIER, A LA SUITE DE MALADIE, TOUS LES EMPLOYÉS AYANT ÉTÉ MUTÉS TEMPORAIREMENT SERONT RETOURNÉS A LEUR POSTE ORIGINAL ET LE POSTE LAISSÉ VACANT SERA REMPLI SELON LA PROCÉDURE ÉTABLIE.

LES CANDIDATS SOLLICITÉS POUR OCCUPER DE TELS POSTES TEMPORAIREMENT SERONT AVISÉS PAR LE BUREAU D'EMBAUCHAGE ET LE CONTREMAÎTRE DES CONDITIONS, CI-DESSUS.

15.11

LES EMPLOYÉS SERONT GROUPÉS PAR CLASSIFICATION A L'INTÉRIEUR D'UN ATELIER. LES LISTES D'ANCIENNETÉ SERONT BASÉES SUR LES CRÉDITS DE SERVICE DANS LA COMPAGNIE, A L'EXCEPTION DES CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS RESTAURÉS A L'EMPLOYÉ D'APRÈS LA SECTION 14.04 C) DES RÈGLES DE SERVICE QUI NE SERONT PAS INCLUS DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'ANCIENNETÉ DE L'EMPLOYÉ. DES LISTES D'ANCIENNETÉ SERONT ÉTABLIES POUR CHAQUE ATELIER ET AFFICHÉES DANS CET ATELIER. CES LISTES SERONT RÉVISÉES DEUX (2) FOIS PAR ANNÉE, ET UNE (1) COPIE EN SERA DONNÉE AU PRÉSIDENT DE LA SECTION, LORS DE LA RÉVISION ET ÉMISSION SEMI-ANNUELLE.

15.12

TOUTE RÉDUCTION DU PERSONNEL NÉCESSAIRE SERA DISCUTÉE AVEC LE COMITÉ DU SYNDICAT, AUTANT QUE POSSIBLE TROIS (3) JOURS AVANT QUE L'EMPLOYÉ REÇOIVE SON AVIS DE MISE A PIED. TOUT EMPLOYÉ QUI DOIT ÊTRE MIS A PIED POUR UNE PÉRIODE PROLONGÉE OU INDEFINIE RECEVRA OÙ IL SERA POSSIBLE UN AVIS D'AU MOINS DEUX (2) SEMAINES. DANS TOUS LES AUTRES CAS L'EMPLOYÉ RECEVRA UNE (1) SEMAINE D'AVIS.

L'EMPLOYÉ SERA AVISÉ PERSONNELLEMENT DE LA RAISON DE LA MISE A PIED ET POURRA, S'IL LE DÉSIRE, DEMANDER LA PRÉSENCE DE SON DÉLÉGUÉ SYNDICAL A CE MOMENT.

CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 15.12, AU SUJET DE L'AVIS DE MISE A PIED A UN EMPLOYÉ EN CONGÉ DE MALADIE, IL EST ENTENDU QU'UN TEL EMPLOYÉ SERA INFORMÉ PAR LETTRE RECOMMANDÉE AU MOMENT OÙ LA

SITUATION DE MISE A PIED SE PRODUIT. IL EST DE PLUS ENTENDU QU'UN TEL EMPLOYÉ POURRA EXERCER SES DROITS DE DÉPLACEMENT AU MOMENT OÙ IL SERA EN MESURE DE REPRENDRE LE TRAVAIL.

15.13

SI L'ON PRÉVOIT QUE LA RÉDUCTION DE TRAVAIL DURERA TROIS (3) MOIS OU MOINS, ET SI L'ON DÉCIDE DE RÉDUIRE LE NOMBRE DES HEURES DE TRAVAIL, PLUTÔT QUE DE RÉDUIRE LE NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR CONSENTEMENT MUTUEL ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT, LA COMPAGNIE POURRA RÉDUIRE LE NOMBRE DES HEURES DE TRAVAIL DE 10% AU PLUS POUR LE GROUPE AFFECTÉ.

15.14

SI, A CAUSE D'UNE DIMINUTION GÉNÉRALE DE LA PRODUCTION DE L'USINE, D'UN ATELIER OU D'UNE DE LEURS PARTIES, ON ENVISAGE UNE RÉDUCTION DU PERSONNEL AFFECTANT DES EMPLOYÉS AYANT DES DROITS D'ANCIENNETÉ, LA COMPAGNIE ET LA SECTION EN DISCUTERONT ET, PAR CONSENTEMENT MUTUEL, LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL POURRA ÊTRE RÉDUITE DE PLUS DE 10% ET JUSQU'À ET Y COMPRIS 20% AU LIEU DE RETIRER CES EMPLOYÉS DE LEUR GROUPE. EN GÉNÉRAL, UNE TELLE RÉDUCTION DES HEURES NE SERA PAS EFFECTUÉE AVANT QUE TOUS LES EMPLOYÉS POSSÉDANT MOINS D'UN (1) AN DE CRÉDIT DE SERVICE N'AIENT ÉTÉ RETIRÉS DU GROUPE.

15.15

LES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE DEMANDES DE MUTATION FAITES PAR LES EMPLOYÉS À D'AUTRES OCCUPATIONS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SONT COMME SUIVANT:

ASSIGNATION AUX POSTES OUVERTS

A) INTENTION DES PARTIES

I) UN POSTE OUVERT EST UNE POSITION POUR LAQUELLE PERSONNE N'A DE DROIT DE RAPPEL OU DE RETOUR. EN ASSIGNANT UN EMPLOYÉ A UN POSTE OUVERT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LES CRÉDITS DE SERVICE DE MEME QUE LE DESIR CLAIREMENT EXPRIMÉ D'ÊTRE ASSIGNÉ A UN POSTE SERONT CONSIDÉRÉS COMME FACTEURS IMPORTANTS MAIS NE COMPENSERONT PAS LES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES EN HABILITÉ ET EN EXPÉRIENCE.

II) UN EMPLOYÉ QUI DÉSIRE ÊTRE MUTÉ A UNE CLASSIFICATION DIFFÉRENTE PEUT OBTENIR UNE FORMULE AU BUREAU DU PERSONNEL ET L'Y FAIRE VERSER AUX DOSSIERS, SUR LAQUELLE FORMULE IL INDIQUERA L'OCCUPATION QU'IL DÉSIRE. LA DEMANDE SERA SIGNÉE PAR UN REPRÉSENTANT DU BUREAU DU PERSONNEL ET PAR L'EMPLOYÉ ET SERA VALIDE DE CETTE DATE POUR VINGT-QUATRE (24) MOIS, POURVU QUE LES CRÉDITS DE SERVICE DE L'EMPLOYÉ NE SOIENT PAS PERDUS ET A MOINS QUE LA DEMANDE NE SOIT RETIRÉE PAR L'EMPLOYÉ. ON DONNERA UNE COPIE DE CETTE DEMANDE A L'EMPLOYÉ ET ON L'INFORMERA DE L'ÉVALUATION DE LA COMPAGNIE DES POSSIBILITÉS PRÉSENTES D'UNE OUVERTURE DANS L'OCCUPATION QU'IL DÉSIRE OBTENIR.

B) PROCÉDURE ANTERIEURE A L'AFFICHAGE:

I) SI LE POSTE OUVERT EST LOCALISÉ DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE, LA COMPAGNIE PRENDRA EN CONSIDÉRATION, EN PREMIER LIEU, LES EMPLOYÉS DANS L'ATELIER OÙ

L'OUVERTURE SE PRODUIT ET POUR QUI LA MUTATION CONSTITUERAIT UNE PROMOTION, LES EMPLOYÉS QUI ONT EN DOSSIER AU BUREAU DU PERSONNEL UNE DEMANDE DE MUTATION VALIDE A CETTE OCCUPATION, OU LES EMPLOYÉS RECOMMANDÉS SACHANT QU'ILS POSSEDENT LES QUALIFICATIONS NÉCESSAIRES. LA DEMANDE DE MUTATION SERA VALIDE SI ELLE EST DATEE DE TROIS (3) MOIS OU PLUS, AVANT L'OUVERTURE DU POSTE.

PROCÉDURE POUR L'AFFICHAGE DES POSTES OUVERTS:

A) QUELS POSTES OUVERTS SERONT AFFICHÉS?

SI UN POSTE OUVERT N'A PAS ÉTÉ REMPLI DE LA MANIÈRE DÉCRITE PLUS HAUT, ALORS CE POSTE OUVERT SERA AFFICHÉ, S'IL S'AGIT D'UNE OUVERTURE INITIALE. IL EST TOUTEFOIS ENTENDU QUE:

- I) L'AFFICHAGE NE S'APPLIQUE QUE DANS LES CAS DE MUTATION POUR DEUX (2) SEMAINES OU PLUS.
- II) SI LE POSTE OUVERT SE PRODUIT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE, LE TAUX MAXIMUM DU POSTE OUVERT DOIT ÊTRE SUPÉRIEUR AU PLUS PETIT TAUX DANS L'ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES.
- III) LORSQU'EN COMBLANT UN POSTE OUVERT INITIAL, CECI CRÉE UN AUTRE POSTE A COMBLER, CE DEUXIÈME POSTE SERA TRAITÉ DE LA MÊME FAÇON QUE LE POSTE OUVERT INITIALEMENT.

TOUT POSTE OUVERT APRÈS AVOIR COMBLÉ LE SECOND OU TOUT AUTRE POSTE SUBSÉQUENT NE SERONT PAS AFFICHÉS.

B) EMPLOYÉS ELIGIBLES / NOUVEAUX EMPLOYÉS:

UN EMPLOYÉ DONT LE NOM APPARAÎT SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ QUI A SOUMIS SA CANDIDATURE POUR UN POSTE AFFICHÉ AURA PRIORITÉ PAR RAPPORT À UNE PERSONNE EMBAUCHÉE DE L'EXTÉRIEUR, À CONDITION QU'IL PUISSE REMPLIR LES EXIGENCES NORMALES DU POSTE DANS UN DÉLAI NON SUPÉRIEUR AU DÉLAI REQUIS PAR CETTE PERSONNE EMBAUCHÉE DE L'EXTÉRIEUR.

UN EMPLOYÉ QUI EST EN PÉRIODE D'INVALIDITÉ POURRA POSER SA CANDIDATURE SUR L'AFFICHAGE D'UN POSTE EN AUTANT QU'IL SOIT DISPONIBLE AU MOMENT OÙ LE POSTE DEVRA ÊTRE COMBLÉ.

C) LIMITES DE TEMPS:

I) UN POSTE OUVERT QUI EST AFFICHÉ SERA AFFICHÉ SUR LE TABLEAU DE L'USINE RÉSERVÉ À CETTE FIN, POUR UNE PÉRIODE DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES. LES EMPLOYÉS DONT LE NOM APPARAÎT SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DEVRONT SOUMETTRE LEUR CANDIDATURE DURANT LA PÉRIODE DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES, CALCULÉE À PARTIR DU PREMIER JOUR DE L'AFFICHAGE INCLUSIVEMENT. LES CANDIDATS DEVRONT COMPLÉTER, PAR ÉCRIT, AU BUREAU DU PERSONNEL UNE DEMANDE DE MUTATION DE LEUR CLASSIFICATION AU POSTE OUVERT.

II) IL EST CONVENU QUE RIEN, DANS CETTE SECTION NE RESTREINDRA LE DROIT DE LA COMPAGNIE D'ASSIGNER TEMPORAIREMENT QUELQU'UN À DE TELS POSTES OUVERTS, EN ATTENDANT QUE LE PERSONNEL QUALIFIÉ SOIT CHOISI.

D) COMMUNICATIONS

- I) LA COMPAGNIE LORSQU'ELLE AFFICHERA UN POSTE OUVERT STIPULERA LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR CE POSTE.
- II) LES EMPLOYÉS EN COMPLETANT UNE FORMULE ECRITE POUR UN POSTE OUVERT QUI EST AFFICHÉ INDIQUE- RONT LEURS QUALIFICATIONS POUR CE POSTE OUVERT.
- III) LE NOM DE L'INDIVIDU CHOISI POUR REMPLIR UN TEL POSTE OUVERT SERA AFFICHÉ AU TABLEAU D'AFFICHAGE. DE PLUS, SI UN CANDIDAT A ECHOUÉ LORS DE LA SÉLECTION POUR CE POSTE ET DÉSIRE SAVOIR LA (LES) RAISON(S) POUR LAQUELLE (LESQUELLES) IL N'A PAS ÉTÉ CHOISI, LA COMPAGNIE, SUR DEMANDE, LUI DONNERA CETTE (CES) RAISON(S)

RESTRICTIONS QUANT A L'USAGE DE LA DEMANDE DE MUTATION ET QUANT A L'AFFICHAGE DES POSTES OUVERTS:

UN EMPLOYÉ QUI A ÉTÉ MUTÉ A UN POSTE OUVERT A LA SUITE D'UNE DEMANDE DE MUTATION OU A LA SUITE DE L'AFFICHAGE D'UN POSTE OUVERT NE POURRA RÉCLAMER UN CHANGEMENT A UN AUTRE POSTE PAR L'INTERMÉDIAIRE DE CES MOYENS POUR UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS, A PARTIR DE LA DATE DE SA MUTATION.

TOUTEFOIS, CECI N'EMPECHERA PAS UN EMPLOYÉ D'ÊTRE CONSIDÉRÉ POUR UN TEL POSTE EN DEÇA DE CETTE PÉRIODE SI LE CHANGEMENT DE POSITION REPRÉSENTAIT POUR LUI UNE PROMOTION DANS LA MÊME OCCUPATION OU SI CELA CONSTITUAIT UN CHANGEMENT LATÉRAL OU INFÉRIEUR REQUIS POUR DES RAISONS D'ÂGE OU DE SANTÉ ACCEPTABLES PAR LA COMPAGNIE.

A) UN EMPLOYÉ DE LA COMPAGNIE QUI N'EST PAS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION MAIS QUI A ÉTÉ MUTÉ DE CE QUI EST MAINTENANT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, ET QUI DANS LE CAS D'UN EMPLOYÉ QUI A ÉTÉ AINSI MUTÉ APRES LE 14 JUIN 1961, ÉTAIT A CE MOMENT-LA UN EMPLOYÉ AVEC ANCIENNETÉ ÉTABLIE, POURRA ÊTRE RETOURNÉ CONFORMÉMENT A SES CRÉDITS DE SERVICE, A CE QUI EST MAINTENANT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION A LA CLASSIFICATION ET AU DERNIER DÉPARTEMENT DANS LEQUEL IL A TRAVAILLÉ DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION S'ILS EXISTENT ENCORE. EN AGISSANT AINSI, IL POURRA EXERCER, CONFORMÉMENT A LA CONVENTION, LES MEMES DROITS A UNE TÂCHE QUE S'IL ÉTAIT RÉSTÉ DANS CE QUI EST MAINTENANT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION. S'IL EST INCAPABLE DE RETOURNER AINSI, IL SERA CONSIDÉRÉ COMME AYANT ÉTÉ RETIRÉ, A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL, DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE IL TRAVAILLAIT AU MOMENT DE QUITTER L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, ET POURRA EXERCER SES DROITS D'ANCIENNETÉ CONFORMÉMENT A LA CONVENTION.

B) UN EMPLOYÉ AVEC SIX (6) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE QUI A ÉTÉ AINSI MUTÉ APRES LE 8 AVRIL 1967, PEUT ÊTRE RETOURNÉ DANS CE QUI EST MAINTENANT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE MANIERE QUE NONOBTANT N'IMPORTE QUOI DANS CETTE CONVENTION QUI EST CONTRAIRE, AINSI ET POUR LES DOUZE (12) PREMIERS MOIS CI-APRES SES CRÉDITS DE SERVICE POUR LES CAS D'ANCIENNETÉ SEULEMENT, SERONT CETTE PARTIE DE SES CRÉDITS DE SERVICE LESQUELS, IL AVAIT AU MOMENT DE SA MUTATION, EN PLUS DES CRÉDITS DE SERVICE ACCUMULÉS DEPUIS, JUSQU'A UN MAXIMUM DE CINQ (5) ANS DE TELS CRÉDITS DE SERVICE ACCUMULÉS SUBSÉQUEMMENT. APRES AVOIR ACCUMULÉ

DOUZE (12) MOIS DE CREDITS DE SERVICE SUIVANT SON RETOUR DANS L'UNITE DE NEGOCIATION, SES CREDITS DE SERVICE POUR FINS D'ANCIENNETE SERONT SES CREDITS DE SERVICE TOTAL AVEC LA COMPAGNIE. SUJET A CE QUI PRECEDE, A SON RETOUR DANS L'UNITE DE NEGOCIATION IL POURRA EXERCER SES DROITS TEL QUE PREVU CI-HAUT.

- C) UN EMPLOYE AVEC SIX (6) MOIS OU PLUS DE CREDITS DE SERVICE QUI A ETE MUTE APRES LE 5 MARS 1980, PEUT ETRE RETOURNE DANS CE QUI EST MAINTENANT L'UNITE DE NEGOCIATION DE MANIERE QUE, NONOBTANT N'IMPORTE QUOI DANS CETTE CONVENTION QUI EST CONTRAIRE, SES CREDITS DE SERVICE POUR LES CAS D'ANCIENNETE SEULEMENT, SERONT CETTE PARTIE DE CES CREDITS DE SERVICE QU'IL AVAIT AU MOMENT DE SA MUTATION, EN PLUS DES CREDITS DE SERVICE ACCUMULES DEPUIS, JUSQU'A UN MAXIMUM DE DEUX (2) ANS DE TELS CREDITS DE SERVICE ACCUMULES SUBSEQUEMMENT.

15.17

UN EMPLOYE QUI POSSEDE SIX (6) MOIS OU PLUS DE CREDITS DE SERVICE ET QUI A ETE MIS A PIED SERA, EN FAISANT UNE DEMANDE D'EMPLOI A UNE AUTRE USINE DE LA COMPAGNIE, CONSIDERE DE FAÇON PREFERENTIELLE POUR TOUTE OUVERTURE DANS DES TACHES POUR LESQUELLES IL EST QUALIFIE OU PEUT LE DEVENIR DANS UNE PERIODE DE SOIXANTE (60) JOURS.

15.18

LORSQU'UN EMPLOYE AYANT UN (1) AN OU PLUS DE CREDITS DE SERVICE EST INCAPABLE DE REMPLIR LES EXIGENCES DU TRAVAIL DE SA CLASSIFICATION A CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT, CET EMPLOYE AURA DROIT AUX MEMES DROITS

D'ANCIENNETÉ QUE S'IL AVAIT ÉTÉ RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION POUR MANQUE DE TRAVAIL. A CET EFFET, LA COMPAGNIE PEUT EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL SATISFAISANT.

15.19

DANS LE CAS D'UNE MISE A PIED ET DANS LE SEUL BUT DE MAINTENIR LA REPRÉSENTATION SYNDICALE PENDANT LA MISE A PIED, LE PRÉSIDENT, UN VICE-PRÉSIDENT, LE SECRÉTAIRE-TRESORIER, LE SECRÉTAIRE-ARCHIVISTE ET LE DÉLÉGUÉ EN CHEF SERONT POUR LA DURÉE DE LEUR MANDAT, EN TÊTE DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ DANS LEUR CLASSIFICATION RESPECTIVE ET ILS NE SERONT PAS MIS A PIED AVANT QUE TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS DE LEUR CLASSIFICATION RESPECTIVE N'AIENT ÉTÉ MIS A PIED.

UN DÉLÉGUÉ SERA EN TÊTE DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ DE SA CLASSIFICATION DANS SON ATELIER. DANS LE CAS OÙ SA CLASSIFICATION EST ÉLIMINÉE A L'INTÉRIEUR DE L'ATELIER, IL POURRA DÉPLACER LE PLUS JEUNE EMPLOYÉ DE N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION A L'INTÉRIEUR DE SON ATELIER.

LES DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.19 NE S'APPLIQUERONT QU'AUX OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS EN FONCTION DONT LES NOMS, LES POSTES, LES ATELIERS ET ÉQUIPES AURONT ÉTÉ FOURNIS PAR ÉCRIT A CETTE FIN A LA COMPAGNIE ET CELA ANTÉRIEUREMENT A L'AVIS QU'AURA DONNÉ LA COMPAGNIE A CES PERSONNES QU'ELLES SONT AFFECTÉES A CAUSE DE RÉDUCTION DE PERSONNEL.

A COMPTER DU MOMENT OÙ LA COMPAGNIE AURA REÇU DU SYNDICAT UN AVIS QU'UN OFFICIER OU UN DÉLÉGUÉ N'OCCUPE PLUS SA FONCTION UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE SERA PRÉVUE POUR RÉORGANISER LA MAIN-D'OEUVRE.

LORSQUE SURGIRONT DES PROBLEMES SUR LESQUELS IL N'Y A PAS ENTENTE, OU NON PRÉVUS PAR LES PARTIES ILS SERONT SUJETS A ÊTRE DISCUTÉS PAR LA DIRECTION ET LE SYNDICAT, AVEC L'INTENTION DE RESOUDRE LE PROBLÈME D'UNE FAÇON SATISFAISANTE.

ARTICLE 16

MUTATION A D'AUTRES OCCUPATIONS

16.01

UN EMPLOYÉ REQUIS, A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL DANS SES FONCTIONS RÉGULIÈRES, D'ACCOMPLIR TEMPORAIREMENT UN AUTRE TRAVAIL EN DEHORS DE SON GROUPE RÉGULIER DE TRAVAIL, SERA PAYÉ QUATRE (4) HEURES, OU POUR UNE DEMI-ÉQUIPE, S'IL EST MUTÉ AU DÉBUT D'UNE DEMI-ÉQUIPE A SON TAUX HORAIRE DE PAIE BASÉ SUR LA MEILLEURE CLASSE DE TRAVAIL ACCOMPLI LE PLUS FRÉQUEMMENT.

16.02

LES EMPLOYÉS MUTÉS A DES TÂCHES OÙ LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE EST NÉGLIGEABLE RECEVRONT PENDANT UNE (1) SEMAINE LEUR TAUX HORAIRE ENREGISTRÉ SUR LEUR DOSSIER DE PAIE, OU LEURS GAINS SUR BASE DE PRIME, SELON CELUI DES DEUX (2) MONTANTS QUI SERA LE PLUS ÉLEVÉ. A LA FIN DE CETTE PÉRIODE, LEUR TAUX DE SALAIRE SERA AJUSTÉ SELON LEUR RENDEMENT ET SELON LE TAUX MAXIMUM DE LA NOUVELLE TÂCHE.

16.03

LES EMPLOYÉS MUTÉS A DES TACHES OU UNE PÉRIODE D'APPRENTISSAGE EST NÉCESSAIRE RECEVRONT LEUR TAUX DE SALAIRE HORAIRE (OU, SI LE TAUX MAXIMUM DE LA NOUVELLE TÂCHE EST MOINS ÉLEVÉ, ILS RECEVRONT UN TAUX EN CONFORMITÉ DE LEUR RENDEMENT) OU LEURS GAINS SUR BASE DE PRIME. PAR LA SUITE, LEUR TAUX DE SALAIRE SERA AJUSTÉ SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 9, TAUX DE SALAIRES ET SALAIRES A PRIMES.

16.04 (REF. LETTRE #16)

EN REMPLISSANT LES POSTES VACANTS QUI TOMBENT SOUS LA JURIDICTION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, PLEINE CONSIDÉRATION SERA DONNÉE AUX EMPLOYÉS QUI SONT DÉJÀ AU SERVICE DE LA COMPAGNIE AVANT D'EMBAUCHER DE NOUVEAUX EMPLOYÉS.

ARTICLE 17

PROCEDURE DES GRIEFS

17.01

A MOINS QU'IL N'EN SOIT PRÉVU AUTREMENT DANS LA PRÉSENTE CONVENTION, TOUT SUJET QUI DOIT ÊTRE DÉBATTU CONJOINTEMENT SERA D'ABORD DISCUTÉ PAR LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE EN CONFORMITÉ DES PROCÉDURES PRÉVUES DANS LA PRÉSENTE CONVENTION, ET TOUT SERA FAIT PAR LES PARTIES, AFIN DE CONCLURE UNE ENTENTE MUTUELLEMENT SATISFAISANTE DANS LE PLUS BREF DÉLAI POSSIBLE.

17.02

SI UN EMPLOYÉ DÉSIRE PORTER PLAINTÉ IL LE FERA D'ABORD DE VIVE VOIX A SON CONTREMAITRE OU A SON SURVEILLANT. L'EMPLOYÉ PEUT SOUMETTRE SA PLAINTÉ PERSONNELLEMENT, AVEC OU SANS SON DÉLÉGUÉ SYNDICAL PRÉSENT OU IL PEUT DEMANDÉ A SON DÉLÉGUÉ SYNDICAL DE LA SOUMETTRE POUR LUI. SI LE DÉLÉGUÉ PRÉSENTE LE GRIEF, L'EMPLOYÉ PEUT ÉTRE PRÉSENT LORSQUE LE GRIEF EST DISCUTÉ PAR LE CONTREMAITRE OU LE SURVEILLANT ET LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL, SI SA PRÉSENCE EST DEMANDÉE PAR LE CONTREMAITRE, LE SURVEILLANT OU LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL. SI LA PLAINTÉ N'EST PAS RÉGLÉE ORALEMENT D'UNE FAÇON SATISFAISANTE DANS LES VINGT-QUATRE (24) HEURES APRÉS SA PRÉSENTATION, LE CONTREMAITRE OU LE SURVEILLANT FERA CONNAITRE SA DÉCISION, PAR ÉCRIT, A LA PERSONNE QUI AURA PRÉSENTÉ LE GRIEF ÉCRIT, DANS UN DÉLAI DE DEUX (2) JOURS APRÉS SA RÉCEPTION.

17.03

SI LA DÉCISION DU CONTREMAITRE OU DU SURVEILLANT N'EST PAS SATISFAISANTE, LE COMITÉ DES GRIEFS DU SYNDICAT PEUT, DANS UN DÉLAI DE HUIT (8) JOURS OUVRABLES, SOUMETTRE LE GRIEF AU COMITÉ DU GÉRANT. LE COMITÉ DES GRIEFS DU SYNDICAT DONNERA AU COMITÉ DU GÉRANT, PAR ÉCRIT, AU MOINS QUATRE (4) JOURS OUVRABLES D'AVIS DE TOUT GRIEF A ÉTRE DISCUTÉ. UNE FOIS PAR SEMAINE, S'IL Y A DES GRIEFS A DISCUTER, LE COMITÉ DU GÉRANT RENCONTRERA LE COMITÉ DES GRIEFS DU SYNDICAT, FORMÉ D'AU PLUS TROIS (3) EMPLOYÉS DE L'USINE. LE COMITÉ DU GÉRANT DONNERA SA DÉCISION PAR ÉCRIT DANS UN DÉLAI DE QUATRE (4) JOURS OUVRABLES APRÉS CETTE RENCONTRE. A CE STADE, UN REPRÉSENTANT ATTITRE DU SYNDICAT PEUT ÉTRE PRÉSENT LORSQU'UN GRIEF EST DÉBATTU SI SA PRÉSENCE EST DEMANDÉE PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES.

17.04

SI LA DÉCISION DU COMITÉ DU GÉRANT N'EST PAS SATISFAISANTE, LE COMITÉ DES GRIEFS DU SYNDICAT PEUT, DANS UN DÉLAI DE HUIT (8) JOURS OUVRABLES, SOUMETTRE LE GRIEF AU DIRECTEUR DU PERSONNEL, OU TOUTE AUTRE PERSONNE QU'IL POURRA NOMMER. DANS UN DÉLAI DE HUIT (8) JOURS OUVRABLES APRÈS AVOIR REÇU UN TEL AVIS, UNE RENCONTRE AURA LIEU AVEC LE COMITÉ DES GRIEFS DU SYNDICAT, FORMÉ D'AU PLUS TROIS (3) EMPLOYÉS DE L'USINE. UNE DÉCISION SERA RENDUE DANS UN DÉLAI DE HUIT (8) JOURS OUVRABLES APRÈS CETTE RENCONTRE. À CE STADE, UN REPRÉSENTANT ATTITRÉ DU SYNDICAT PEUT ÊTRE PRÉSENT SI SA PRÉSENCE EST DEMANDÉE PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES.

17.05

LES DÉLAIS PRÉVUS DANS LES SECTIONS QUI PRÉCÈDENT PEUVENT ÊTRE PROLONGÉES PAR CONSENTEMENT MUTUEL. SI LES DÉLAIS, OU TOUTE PROLONGATION CONVENUE MUTUELLEMENT, NE SONT PAS OBSERVÉS PAR LE SYNDICAT, LE GRIEF SERA CONSIDÉRÉ COMME ABANDONNÉ; SI LES DÉLAIS, OU TOUTE PROLONGATION CONVENUE MUTUELLEMENT, NE SONT PAS OBSERVÉS PAR LA COMPAGNIE, LE GRIEF SERA CONSIDÉRÉ COMME AVANCÉ AU STADE SUIVANT.

17.06

SI L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES EN FAIT LA DEMANDE, L'EMPLOYÉ QUI AVANCE LE GRIEF DEVRA ÊTRE PRÉSENT À TOUTE DISCUSSION.

17.07

IL EST CONVENU QUE LES DÉLÉGUÉS, LES MEMBRES DES COMITÉS ET LES OFFICIERS DU SYNDICAT ONT DES FONCTIONS RÉGULIÈRES A REMPLIR EN TANT QU'EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE.

- A) LA COMPAGNIE RECONNAIT LE DROIT DU SYNDICAT DE CHOISIR SES DÉLÉGUÉS AFIN D'AIDER LES EMPLOYÉS DANS LA PRÉSENTATION DE LEURS GRIEFS AUX REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE. LE NOMBRE DE CES DÉLÉGUÉS DU SYNDICAT ET LE TERRITOIRE OÙ CHACUN POURRA EXERCER SES FONCTIONS SERONT COMME SUIT:

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET LEUR JURIDICTION:

LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET L'ENDROIT OÙ CEUX-CI AURONT JURIDICTION, SERONT DÉCRITS DANS LA LETTRE A JOUR À CE TEMPS-LA PORTANT SUR CE SUJET. IL EST DE PLUS ENTENDU QUE LA SECTION POURRA DÉSIGNER, COMME DANS LE PASSÉ, DES REPRÉSENTANTS SUR LA BASE DE UN PAR GROUPE, SOUS L'AUTORITÉ D'UN CONTREMAÎTRE.

- B) UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL N'AIDERA DANS LA PRÉSENTATION D'UN GRIEF QUE DANS L'ATELIER QU'IL REPRÉSENTE; TOUTEFOIS, SI UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL EST ABSENT DE L'USINE, LE DÉLÉGUÉ EN CHEF PEUT AIDER A PRÉSENTER UN GRIEF DANS CET ATELIER.
- C) UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL DOIT AVISER SON CONTREMAÎTRE ET DONNER UNE RAISON PRÉCISE LORSQU'IL A L'INTENTION DE PASSER UN CERTAIN TEMPS SUR UN GRIEF, MAIS LE CONSENTEMENT OU L'ACCORD DU CONTREMAÎTRE NE SERONT PAS REQUIS. DE PLUS, IL SE RAPPORTERA À SON CONTREMAÎTRE À SON RETOUR.

D) UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT A QUI IL EST PERMIS, PAR CONSENTEMENT MUTUEL, DE S'OCCUPER DE PROBLÈMES SYNDICAUX DANS UN ATELIER AUTRE QUE LE SIEN, OBTIENDRA D'ABORD LA PERMISSION DU CONTREMAÎTRE DE CET ATELIER AVANT D'Y RENCONTRER UN EMPLOYÉ. CETTE PERMISSION NE SERA PAS REFUSÉE SANS RAISON VALABLE.

E) ON S'ATTEND A CE QUE LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT NE S'ABSENTENT PAS DE L'USINE DURANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DU SYNDICAT SAUF AVEC DES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE, SANS AVOIR AU PRÉALABLE OBTENU DE LA COMPAGNIE LA PERMISSION DE S'ABSENTER. LA DIRECTION NE REFUSERA PAS CETTE PERMISSION SANS RAISON VALABLE. SI UN REPRÉSENTANT DOIT S'ABSENTER, IL FERA SA DEMANDE EN DONNANT, NORMALEMENT, UN AVIS D'AU MOINS LA MOITIÉ D'UNE ÉQUIPE; EN CONSIDÉRANT SA DEMANDE ON TIENDRA COMPTE DES EXIGENCES ESSENTIELLES DE LA PRODUCTION.

17.08

SI L'UNE DES PARTIES A UNE PLAINTÉ A FORMULER CONTRE UN REPRÉSENTANT DE L'AUTRE PARTIE, OU PRÉTEND QUE LA PRÉSENTE CONVENTION OU L'UNE DE SES DISPOSITIONS ONT ÉTÉ FAUSSEMENT INTERPRÉTÉES, ONT ÉTÉ VIOLÉES, OU N'ONT PAS ÉTÉ APPLIQUÉES, CETTE PARTIE POURRA EN DONNER AVIS ÉCRIT A L'AUTRE PARTIE. DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES APRÈS AVOIR REÇU CET AVIS, LE COMITÉ DU GÉRANT RENCONTRERA UN MAXIMUM DE TROIS (3) MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF DU SYNDICAT. LA PARTIE CONTRE LAQUELLE LA PLAINTÉ EST FORMULÉE, Y RÉPONDRA PAR ÉCRIT DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES APRÈS CETTE RENCONTRE. SI LE CAS N'EST PAS RÉGLÉ A LA SATISFACTION MUTUELLE DES PARTIES, IL POURRA ÊTRE PORTÉ AUX AUTRES STADES DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS DÉCRITE CI-HAUT, EN OBSERVANT LES MEMES DÉLAIS.

17.09

SI LE PRÉSIDENT DE LA SECTION DÉSIRE PARTICIPER AUX RENCONTRES MENTIONNÉES AUX ARTICLES 17.03, 17.04 ET 17.08, EN TANT QUE QUATRIÈME EMPLOYÉ (C'EST-A-DIRE EN PLUS DES TROIS (3) EMPLOYÉS OU DES TROIS (3) MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF MENTIONNÉS AUX ARTICLE 17.03, 17.04 ET 17.08), IL POURRA LE FAIRE PAR LA DEMANDE DU SYNDICAT A LA COMPAGNIE. TOUTEFOIS, IL EST ENTENDU QUE L'ARTICLE 17.11 NE S'APPLIQUERA PAS AU PRÉSIDENT DE LA SECTION DANS UN TEL CAS.

17.10

DANS LE CAS OÙ IL Y A ENTENTE MUTUELLE ENTRE LA DIRECTION ET LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT A L'EFFET QU'UNE INSPECTION DE LA TÂCHE AIDERAIT A RÉGLER UN GRIEF, UN SOUS-COMITÉ DU SYNDICAT COMPOSÉ DE DEUX (2) EMPLOYÉS AU PLUS DE L'USINE, FERA UNE INSPECTION DE LA TÂCHE AVEC LES REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION.

17.11

LA COMPAGNIE PAIERA 50% DU TEMPS PASSÉ DURANT LES HEURES DE TRAVAIL A DISCUTER LES GRIEFS AVEC DES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE TEL QUE PRÉVU AUX SECTIONS 17.02, 17.03, 17.04 ET 17.08 DU PRÉSENT ARTICLE, POUR LES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ATTITRÉS, LES MEMBRES DU COMITÉ DES GRIEFS OU DU COMITÉ EXÉCUTIF.

DANS LES CAS OÙ LE SYNDICAT REQUIERT QUE LE PLAIGNANT SOIT PRÉSENT AUX RENCONTRES AU NIVEAU DE LA GÉRANCE OU AU NIVEAU DU DIRECTEUR DU PERSONNEL, LA COMPAGNIE

PAIERA A UN TEL PLAIGNANT 50% DES HEURES PASSÉES A CES RENCONTRES, OU S'IL S'AGIT D'UN GRIEF DE GROUPE, LA COMPAGNIE EFFECTUERA LE PAIEMENT A UN SEUL PLAIGNANT CHOISI POUR REPRÉSENTER LE GROUPE.

17.12

DISCIPLINE

UN REPRÉSENTANT SYNDICAL PEUT ÊTRE PRÉSENT, SI UN EMPLOYÉ LE DEMANDE, LORSQUE L'EMPLOYÉ REÇOIT UN DOSSIER D'ENTREVUE QUI CONTIENT UN AVERTISSEMENT ÉCRIT DE SON CONTREMAÎTRE OU SURVEILLANT OU ATTIRE L'ATTENTION DE L'EMPLOYÉ SUR DES POINTS QUI DEMANDENT UNE AMÉLIORATION DANS SON RENDEMENT. DANS DE TELS CAS, L'EMPLOYÉ SERA INFORMÉ QU'IL EST DE SON DROIT D'AVOIR UN REPRÉSENTANT SYNDICAL PRÉSENT AU COURS DE L'ENTREVUE.

RENDEMENT DES EMPLOYÉS

UN CONTREMAÎTRE OU SURVEILLANT QUI ÉMET UN DOSSIER D'ENTREVUE DÉROGATOIRE A UN EMPLOYÉ DEVRA RÉVISER CE DOSSIER SIX (6) MOIS PLUS TARD, ET DEVRA DÉPOSER DANS LES FICHES DE L'EMPLOYÉ UNE NOTE CONCERNANT LE STATUT À JOUR DE L'OBJET COUVERT DANS LE DOSSIER D'ENTREVUE ANTÉRIEUR, ET IL INFORMERA L'EMPLOYÉ QU'UNE TELLE NOTE AURA ÉTÉ ENREGISTRÉE DE LA SORTE.

ARTICLE 18

ARBITRAGE

18.01

SI LA DÉCISION AU DERNIER STADE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS NE RÉGLE PAS LE GRIEF DE FAÇON SATISFAISANTE, ALORS LA PARTIE QUI A SOUMIS LE GRIEF POURRA DANS UN DÉLAI DE DIX (10) JOURS OUVRABLES APRÈS AVOIR REÇU CETTE DÉCISION, AVISER L'AUTRE PARTIE PAR ÉCRIT DE SON INTENTION DE SOUMETTRE LE GRIEF A L'ARBITRAGE, MENTIONNANT LES POINTS SPÉCIFIQUES CONTESTÉS A ARBITRER ET LES DISPOSITIONS APPLICABLES DE LA CONVENTION.

DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT CET AVIS, LE GRIEF SERA RÉFÉRÉ A UN ARBITRE.

18.02

IL EST CONVENU QUE, PENDANT LA DURÉE DE CETTE CONVENTION, CHAQUE GRIEF SOUMIS A L'ARBITRAGE SERA ENTENDU PAR UN ARBITRE UNIQUE.

LES ARBITRES QUI ENTENDRONT ET JUGERONT LES GRIEFS SOUMIS A L'ARBITRAGE SERONT LES SUIVANTS:

JEAN-GUY CLÉMENT
CLAUDE LAUZON
RAYMOND LÉBOEUF
RENÉ LIPPE
ANDRÉ ROUSSEAU

APRÈS CHAQUE GRIEF, IL Y AURA ROTATION DANS LA LISTE DES ARBITRES. AINSI, CHAQUE GRIEF SERA SOUMIS A L'ARBITRE DONT LE TOUR EST ARRIVÉ. SI CET ARBITRE NE PEUT PAS AGIR DANS LES TRENTE (30) JOURS, OU APRES TOUT AUTRE DÉLAI SUR LEQUEL LES PARTIES PEUVENT S'ENTENDRE, LES ARBITRES QUI SUIVENT EN VERTU DE LA ROTATION SERONT CONSULTÉS AFIN QUE L'UN D'ENTRE EUX PUISSE SIÉGER DANS LES TRENTE (30) JOURS.

EN DÉPIT DES DISPOSITIONS QUI PRÉCEDENT, LES PARTIES PEUVENT S'ENTENDRE POUR DÉSIGNER N'IMPORTE QUEL DES ARBITRES MENTIONNÉS CI-DESSUS POUR ENTENDRE ET RÉGLER UN GRIEF PARTICULIER.

18.03

LES DÉLAIS PRÉVUS DANS LES SECTIONS QUI PRÉCEDENT PEUVENT ÊTRE PROLONGÉS PAR CONSENTEMENT MUTUEL ÉCRIT EN TOUT TEMPS AVANT LEUR EXPIRATION.

18.04

EN CAS DE REFUS OU D'INCAPACITÉ D'AGIR DE TOUS LES ARBITRES DÉSIGNÉS, L'ARBITRE SERA NOMMÉ CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL.

18.05

AUCUNE QUESTION NE SERA SOUMISE A L'ARBITRAGE AVANT QU'ELLE AIT DÔMENT PASSÉE PAR TOUS LES STADES PRÉVUS APPROPRIÉS A LA PROCÉDURE DES GRIEFS (OU DANS LES CAS DE CONGÉDIEMENT A L'ARTICLE 19).

18.06

L'ARBITRE NE SERA PAS AUTORISÉ A RENDRE UNE DÉCISION INCOMPATIBLE AVEC LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION, ET/OU SON MÉMORANDUM, NI DE CHANGER, MODIFIER, AJOUTER OU AMENDER AUCUNE PARTIE DE LA PRÉSENTE CONVENTION OU SON MÉMORANDUM.

18.07

LA REVENDICATION D'UN EMPLOYÉ QUI PRÉTEND AVOIR ÉTÉ INJUSTEMENT SUSPENDU DE SON TRAVAIL PEUT ÊTRE SOUMISE A L'ARBITRAGE EN CONFORMITÉ AVEC L'ARTICLE 18.05.

18.08

LES PARTIES PRÉSENTERONT LEUR CAS A L'ARBITRE UNIQUE AVEC TOUTE LA DILIGENCE POSSIBLE, LA DÉCISION SERA RENDUE DANS LES QUINZE (15) JOURS SUIVANT LA CLÔTURE DES AUDITIONS. CETTE DÉCISION SERA FINALE ET LIERA LES PARTIES EN PRÉSENCE ET L'EMPLOYÉ OU LES EMPLOYÉS CONCERNÉS. LA LIMITE DE TEMPS PRÉVUE AU PRÉSENT PARAGRAPHE SERA PROLONGÉE SUR DEMANDE DE L'ARBITRE.

18.09

LES PARTIES PARTAGERONT CONJOINTEMENT ET ÉGALEMENT LES FRAIS DE L'ARBITRE.

ARTICLE 19

CAS DE RENVOI

19.01

SI UN EMPLOYÉ CROIT QU'IL A ÉTÉ RENVOYÉ INJUSTEMENT, SON CAS PEUT FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF SPÉCIAL EN VERTU DE L'ARTICLE 17 - PROCÉDURE DES GRIEFS - DE CETTE CONVENTION. UN TEL GRIEF PEUT ÊTRE SOUMIS AU STADE DU DIRECTEUR DU PERSONNEL DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES APRÈS QUE L'EMPLOYÉ A ÉTÉ AVISÉ QU'IL N'EST PLUS AU SERVICE DE LA COMPAGNIE ET LE CAS SERA RÉGLÉ DANS UN DÉLAI DE SEPT (7) JOURS OUVRABLES A COMPTER DU JOUR OÙ LE DIRECTEUR DU PERSONNEL AURA REÇU AVIS DU GRIEF, SAUF LORSQUE LE CAS EST SOUMIS A L'ARBITRAGE.

19.02

UN TEL GRIEF SPÉCIAL PEUT ÊTRE RÉGLÉ EN CONFIRMANT LA DÉCISION DE LA COMPAGNIE DE RENVOYER L'EMPLOYÉ(E), OU EN LE (LA) RÉTABLISSANT AVEC COMPENSATION TOTALE POUR LE TEMPS PERDU, OU PAR TOUT AUTRE ARRANGEMENT QUI EST JUSTE ET ÉQUITABLE DANS L'OPINION DES DEUX PARTIES OU DE L'ARBITRE.

19.03

LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 18 - ARBITRAGE - NE S'APPLIQUERONT PAS DANS LES CAS D'EMPLOYÉS CONGÉDIÉS, SI LORS DE LEUR CONGÉDIEMENT, ILS ÉTAIENT EN PROBATION.

19.04

LORSQU'UN(E) EMPLOYÉ(E) EST RENVOYÉ(E) SANS AVIS, SON DÉLÉGUÉ SYNDICAL EN SERA INFORMÉ ET L'EMPLOYÉ(E) AURA DROIT DE PARLER A SON DÉLÉGUÉ PENDANT UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE AVANT DE QUITTER L'USINE.

ARTICLE 20

REPRESENTANTS DU SYNDICAT ET DE LA COMPAGNIE

20.01

LE SYNDICAT FOURNIRA A LA COMPAGNIE LES NOMS DES EMPLOYÉS QUI ONT ÉTÉ ÉLUS OFFICIERS, MEMBRES DU COMITÉ DES GRIEFS ET DÉLÉGUÉS AUTORISÉS A REPRÉSENTER LE SYNDICAT, ET IL TIENDRA CETTE LISTE A JOUR. AU COURS DE L'ADMINISTRATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION, MAIS NON DURANT LES NÉGOCIATIONS OU LA NÉGOCIATION DE RENOUVELLEMENTS, PROLONGATIONS OU AMENDEMENTS, LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SERONT PAYÉS POUR LE TEMPS PASSÉ DURANT LES HEURES DE TRAVAIL A RENCONTRER DES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE, A LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE.

20.02

UN NOMBRE D'EMPLOYÉS, COMPOSÉ D'UN (1) EMPLOYÉ POUR LES CENT (100) PREMIERS EMPLOYÉS (TEL QUE CITÉ A L'ARTICLE 17.07 A) ET UN (1) EMPLOYÉ PAR CENT (100) EMPLOYÉS PAR LA SUITE OU CHAQUE FRACTION MAJORITAIRE DANS L'USINE MAIS NE DÉPASSANT PAS UN TOTAL DE DIX (10) EMPLOYÉS, TOUT EN TENANT COMPTE DES EXIGENCES DE LA PRODUCTION OU DU TRAVAIL, SERONT ACCORDÉS LA PERMISSION DE S'ABSENTER POUR ASSISTER AUX CONGRÈS DU SYNDICAT.

20.03

TOUT OFFICIER OU DÉLÉGUÉ DU SYNDICAT POSSÉDANT CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, QUI FAIT UNE DEMANDE ÉCRITE DE S'ABSENTER POUR FIN DE CONGÉ D'ÉDUCATION POUR UNE PÉRIODE NE DÉPASSANT PAS TROIS (3) MOIS, TOUT EN TENANT COMPTE DES EXIGENCES DE LA PRODUCTION OU DU TRAVAIL, SERA ACCORDÉ LA PERMISSION DE S'ABSENTER. A SON RETOUR AU TRAVAIL L'EMPLOYÉ BÉNÉFICIERA DES MÊMES PRIVILÈGES QUE CEUX ÉNONCÉS DANS L'ARTICLE 15.10 A).

20.04 (RÉF. LETTRE #11)

UN EMPLOYÉ, APRÈS AVOIR ACCUMULÉ UN (1) AN DE CRÉDITS DE SERVICE A LA COMPAGNIE, QUI EST ÉLU OU NOMMÉ PAR LA SECTION POUR ACCOMPLIR UN TRAVAIL A PLEIN TEMPS A LA SECTION, OU ÉLU DIRIGEANT DU SYNDICAT OU NOMMÉ PERMANENT SYNDICAL NATIONAL, RECEVRA, EN FAISANT LA DEMANDE PAR ÉCRIT, QUINZE (15) JOURS D'AVANCE AU DIRECTEUR DU PERSONNEL ET EN MENTIONNANT LA DURÉE PRÉCISE DE SON ABSENCE, UNE PERMISSION DE S'ABSENTER POUR LE TERME DE SES FONCTIONS (MAIS SANS PAIE OU SANS QUE LE TEMPS NE SOIT CRÉDITÉ A SES CRÉDITS DE SERVICE) ET EN TOUT CAS POUR UN MAXIMUM D'UN (1) AN. CETTE PERMISSION DE S'ABSENTER POURRA, SUR RÉCEPTION DE QUINZE (15) JOURS D'AVANCE D'UNE DEMANDE ÉCRITE, ÊTRE PROLONGÉE D'ANNÉE EN ANNÉE JUSQU'A UN TOTAL MAXIMUM DE CINQ (5) ANS DURANT TOUTE SA PÉRIODE D'EMPLOI A LA COMPAGNIE.

20.05

LA COMPAGNIE FOURNIRA AU SYNDICAT UNE LISTE DES CONTREMAÎTRES, SURVEILLANTS, SURINTENDANTS ET DE LEUR ATELIER, AINSI QUE LES NOMS DES AUTRES PERSONNES DE

L'USINE AVEC QUI LE SYNDICAT POURRA AVOIR AFFAIRE A PROPOS DE LA PRÉSENTE CONVENTION ET CETTE LISTE SERA GARDÉE A JOUR.

ARTICLE 21

GREVES ET LOCK-OUT

LA COMPAGNIE CONVIENT QU'IL N'Y AURA PAS DE LOCK-OUT POUR LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION; LE SYNDICAT CONVIENT QU'IL N'Y AURA PAS DE GRÈVE, D'ARRÊT DE TRAVAIL OU D'INTERVENTION DANS LA PRODUCTION.

ARTICLE 22

AVIS DU SYNDICAT

LA COMPAGNIE CONSENT A CE QUE LES TABLEAUX D'AFFICHAGE SOIENT MIS A LA DISPOSITION DU SYNDICAT AFIN QU'IL PUISSE Y AFFICHER SES AVIS. TOUT AVIS DEVANT ÊTRE AFFICHÉ NE PRÉTERA PAS A DÉBAT, SERA AU PRÉALABLE APPROUVÉ PAR LE DIRECTEUR DU PERSONNEL OU PAR SON REPRÉSENTANT, LEQUEL VERRA A LE FAIRE AFFICHER.

ARTICLE 23

LEGISLATION

AU CAS OÙ LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION SERAIENT MODIFIÉES PAR SUITE DE LA LÉGISLATION DE QUELQUE GOUVERNEMENT, LES PARTIES SE RENCONTRERONT ET ARRIVERONT A UNE ENTENTE SUR CES DISPOSITIONS EN CONFORMITÉ D'UNE TELLE LÉGISLATION.

ARTICLE 24

RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

24.01

DES COPIES DE TOUS LES AVIS GÉNÉRAUX AFFICHÉS DANS L'USINE, TRAITANT DES HEURES DE TRAVAIL, DES SALAIRES OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL SERONT ENVOYÉES AU BUREAU DE LA SECTION LOCALE DU SYNDICAT.

24.02

DES LISTES DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS, RÉEMBAUCHÉS, MIS A PIED AU LIEU D'ÊTRE MUTÉS, RENVOYÉS OU MUTÉS PAR LE SERVICE DU PERSONNEL, SERONT ENVOYÉES, TOUTES LES SEMAINES, AU BUREAU DE LA SECTION LOCALE DU SYNDICAT CES LISTES INDIQUERONT LES NOMS, LA CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS, LEUR ATELIER ET LEURS CRÉDITS DE SERVICE.

24.03

COMMUNICATIONS

TOUTES LES COMMUNICATIONS OFFICIELLES AUX EMPLOYÉS SERONT RÉDIGÉES EN FRANÇAIS ET EN ANGLAIS AU BESOIN.

24.04

EN PLUS DES DISPOSITIONS 24.01 ET 24.02 CI-HAUT MENTIONNÉES, DES DÉTAILS SUR LES SALAIRES INDIQUANT LE CODE NUMÉRIQUE, LA CLASSIFICATION, LE NOMBRE D'EMPLOYÉS A CHAQUE TAUX DE SALAIRE PAYÉ, LE TAUX

MAXIMUM ET LE TAUX MINIMUM, LA MOYENNE PONDERÉE, SERONT FOURNIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE, A TOUS LES DOUZE (12) MOIS, DURANT LE TERME DE CETTE CONVENTION COUVRANT LE TROISIEME (3^E) TRIMESTRE DE L'ANNÉE ET A ÊTRE REMIS AU SYNDICAT POUR LE 31 OCTOBRE DE CHAQUE ANNÉE.

ARTICLE 25

CONVOCATION COMME JURE

UN EMPLOYÉ PAYÉ A L'HEURE APPELÉ A REMPLIR LES FONCTIONS DE JURÉ, RETOURNANT AU TRAVAIL PENDANT SES HEURES CÉDULÉES AU COURS DESQUELLES SES SERVICES DE JURÉ NE SONT PAS REQUIS, SERA RÉMUNÉRÉ POUR SES GAINS PERDUS A CAUSE DE SES FONCTIONS DE JURÉ, AU TAUX DE SA FICHE DE TRAVAIL OU AU TAUX MAXIMUM DE SA CLASSIFICATION, QUELLE QUE SOIT L'APPLICATION, BASÉ SUR LE NOMBRE D'HEURES COMPRISSES DANS SES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.

LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR LA DEUXIÈME OU LA TROISIÈME ÉQUIPE SERONT MUTÉS, SI POSSIBLE, SUR LA PREMIÈRE ÉQUIPE POUR LA DURÉE DE LEUR TERME.

UN EMPLOYÉ QUI EST CONVOQUÉ A LA COUR COMME TÉMOIN PAR VOIE DE SUBPOENA SERA RÉMUNÉRÉ POUR SES GAINS PERDUS DE LA MÊME FAÇON QUE S'IL ÉTAIT CONVOQUÉ COMME JURÉ.

ARTICLE 26

ABSENCE A CAUSE DE DECES DANS LA FAMILLE

26.01

UN EMPLOYÉ AYANT UN (1) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE ET QUI S'ABSENTE DE SON TRAVAIL UNIQUEMENT A CAUSE DE DÉCÈS ET FUNÉRAILLES DE SON PÈRE, DE SA MÈRE, DE SON FILS, DE SA FILLE, DE SON FRÈRE, DE SA SOEUR, DE SON ÉPOUX OU ÉPOUSE, DU PÈRE OU DE LA MÈRE DE SON ÉPOUX OU ÉPOUSE, DE SON BEAU-FRÈRE*, DE SA BELLE-SOEUR*, LE GENDRE ET LA BRU DE L'EMPLOYÉ AINSI QUE SES PETITS ENFANTS SERA ACCORDÉ UNE ABSENCE DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES QUI NORMALEMENT INCLUERA LE JOUR DE DÉCÈS OU DES FUNÉRAILLES, ET IL SERA RÉMUNÉRÉ POUR LE TEMPS PERDU DURANT SES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE TELLE ABSENCE. DANS LES CAS OÙ UN EMPLOYÉ DOIT ALLER A L'EXTÉRIEUR DE LA VILLE POUR ASSISTER AUX FUNÉRAILLES, LA PERMISSION D'ABSENCE POURRA ÊTRE PROLONGÉE POUR FIN DE VOYAGE. EN AUCUN CAS LE PAIEMENT TOTAL POUR TELLE ABSENCE DÉPASSERA UNE (1) SEMAINE.

* CECI SIGNIFIE SEULEMENT L'ÉPOUX OU L'ÉPOUSE DU FRÈRE OU DE LA SOEUR DE L'EMPLOYÉ DE MÊME QUE LE FRÈRE ET LA SOEUR DU CONJOINT DE L'EMPLOYÉ.

26.02 (RÉF. LETTRE #24)

UN EMPLOYÉ AYANT UN (1) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE ET QUI S'ABSENTE DE SON TRAVAIL UNIQUEMENT POUR ASSISTER AUX FUNÉRAILLES D'UN DE SES GRANDS-PARENTS, SERA RÉMUNÉRÉ POUR LE TEMPS PERDU DURANT SES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE TELLE ABSENCE JUSQU'A UNE (1) JOURNÉE.

26.03

L'EMPLOYÉ SERA RÉMUNÉRÉ POUR TEL TEMPS AINSI PERDU AU TAUX DE SA FICHE DE TRAVAIL OU DE SON SALAIRE HEBDOMADAIRE, QUELQUE SOIT L'APPLICATION.

ARTICLE 27

MODIFICATION


L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES A LA PRÉSENTE CONVENTION PEUT, ENTRE LE PREMIER NOVEMBRE 1986 ET LE VINGT NOVEMBRE 1986 INCLUSIF, SOUMETTRE A L'AUTRE PARTIE, PAR ÉCRIT, SES DEMANDES DE MODIFICATIONS OU DE RÉVISIONS DE N'IMPORTE LAQUELLE DES DISPOSITIONS EXPOSÉES PLUS HAUT. LES PARTIES SE RENCONTRERONT POUR EFFECTUER CES MODIFICATIONS OU RÉVISIONS DANS UN DÉLAI DE QUINZE (15) JOURS QUI SUIVRA LA RÉCEPTION DE CET AVIS. CES NÉGOCIATIONS NE CONTINUERONT PAS AU-DELA DE LA DATE DE TERMINAISON OU DE LA DATE DE RENOUVELLEMENT DE CETTE CONVENTION, A MOINS QUE LES PARTIES NE CONSENTENT MUTUELLEMENT A PROLONGER LA PÉRIODE DE NÉGOCIATIONS.

ARTICLE 28

TERMINAISON

LA PRÉSENTE CONVENTION LIERA LES PARTIES CONTRACTANTES ET ENTRERA EN VIGUEUR LE 5 MARS 1985 ET ELLE RESTERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 4 MARS 1987.

POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC


Gaetan Bugebo
Pierre Jamin

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501

~~Benedict Mamed~~ Michel Fontaine
Georges Giguère Serge Audet
Jean-Luc Miron Mario Schian

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

1985 - 1987

MEMORANDUM

A LA

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LA COMPAGNIE

CAMCO INC

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE,
TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA

ET SA SECTION LOCALE N° 501

MEMORANDUM DE CONVENTION DATÉ LE 5^E JOUR DE MARS, 1985, ANNEXÉ A UNE CONVENTION COLLECTIVE DE MEME DATE (CI-APRÈS APPELÉ "LA CONVENTION") CONCLUE ENTRE LA COMPAGNIE CAMCO INC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501.

SAUF S'IL EXISTE UNE DISPOSITION CONTRAIRE CI-INCLUSE, LE TERME "COMPAGNIE" UTILISÉ DANS CETTE CONVENTION SIGNIFIE LA COMPAGNIE CAMCO INC RELATIVEMENT A SON USINE ET A SES EMPLOYÉS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION, ET LE TERME "SYNDICAT" SIGNIFIE LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET LA SECTION LOCALE N° 501, ET LE TERME "EMPLOYÉ" SIGNIFIE LES EMPLOYÉS INCLUS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION N° 501.

EN VERTU DE QUOI IL EST ENTENDU QUE:

A. RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

1. A LA DEMANDE ÉCRITE DE LA SECTION LOCALE QUE LES RETENUES DES COTISATIONS NE SOIENT PAS EFFECTUÉES DURANT LES FERMETURES POUR VACANCES DE PLUSIEURS SEMAINES, LA COMPAGNIE N'EFFECTUERA PAS DE TELS PRÉLEVEMENTS DURANT CES SEMAINES OÙ LA COMPAGNIE OMET DÉJÀ CERTAINES RETENUES SUR LES SALAIRES DURANT CES SEMAINES.

2. DANS LA SECTION 4.01 A) DE L'ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES - DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES MOTS "DECLARÉS OFFICIELLEMENT" SIGNIFIENT QUE SI LE MONTANT DES COTISATIONS COURANTES EST CHANGÉ, LE SYNDICAT CONFIRMERA CE CHANGEMENT, PAR LETTRE, A LA COMPAGNIE. LA LETTRE CONTIENDRA LE MONTANT DES NOUVELLES COTISATIONS COURANTES AUTORISÉES ET LA DATE A LAQUELLE LE SYNDICAT DÉSIRE FAIRE ENTRER EN VIGUEUR LES NOUVELLES COTISATIONS.

EN CONFIRMANT CETTE DATE, LE SYNDICAT DONNERA A LA COMPAGNIE SUFFISAMMENT DE TEMPS POUR QU'ELLE SOIT CAPABLE D'EXÉCUTER LE CHANGEMENT NÉCESSAIRE.

3. LA COMPAGNIE FOURNIRA MENSUELLEMENT, AU SYNDICAT LOCAL, UNE LISTE DES EMPLOYÉS QUI ONT PAYÉS DES COTISATIONS SYNDICALES.

B. SALAIRES - PREMIERE ANNEE

APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE DE VINGT-TROIS (23) CENTS L'HEURE A TOUS LES TAUX D'EMPLOI ET TOUS LES TAUX ADDITIONNELS, ET AUGMENTATION DE TOUS LES TAUX D'EMPLOI DE VINGT-DEUX (22) CENTS L'HEURE MINIMUM A TRENTE-CINQ (35) CENTS L'HEURE MAXIMUM. LES AUGMENTATIONS CI-DESSUS S'APPLIQUENT AUSSI AUX TAUX ADDITIONNELS.

A COMPTER DE LA PÉRIODE DE PAIE INCLUANT LE 2 SEPTEMBRE 1985, AUGMENTATION DE DIX (10) CENTS L'HEURE DE TOUS LES TAUX D'EMPLOI ET LES TAUX ADDITIONNELS.

SALAIRES - DEUXIEME ANNEE

A COMPTER DE LA PÉRIODE DE PAIE INCLUANT LE 5 MARS 1986, AUGMENTATION DE TOUS LES TAUX D'EMPLOI DE DOUZE (12) CENTS L'HEURE MINIMUM A VINGT-QUATRE (24) CENTS L'HEURE MAXIMUM. LES AUGMENTATIONS CI-DESSUS S'APPLIQUERONT AUX TAUX ADDITIONNELS ET L'INTÉGRATION DE L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE DE LA PREMIÈRE ANNÉE AUX TAUX D'EMPLOI ET AUX TAUX ADDITIONNELS.

LES TAUX HORAIRES MOYENS INDIVIDUELS UTILISÉS PENDANT LE RESTE DU PREMIER TRIMESTRE DE 1985 ÉQUIVAUDRONT AU TAUX HORAIRE MOYEN ACTUEL PLUS VINGT-TROIS (23) CENTS L'HEURE COUVRANT L'INTÉGRATION DE L'ALLOCATION DE VIE CHÈRE ACTUELLE ET L'AUGMENTATION SALARIALE APPROPRIÉE EN CENTS PAR HEURE. LES TAUX HORAIRES MOYENS INDIVIDUELS DE 1985 UTILISÉS POUR LE RESTE DU PREMIER TRIMESTRE DE L'ANNÉE SERONT AUGMENTÉS DE LA HAUSSE SALARIALE HORAIRE DE L'ANNÉE, EN CENTS PAR HEURE.

EN CALCULANT LES TAUX HORAIRES MOYENS INDIVIDUELS POUR LE 1^{ER} TRIMESTRE, QUI SERONT UTILISÉS POUR LE 2^E TRIMESTRE DE 1985, AUGMENTER LES GAINS ANTÉRIEURS AU 5 MARS 1985 DE LA HAUSSE SALARIALE APPROPRIÉE EN CENTS PAR HEURE. DE MÊME, DANS LES CALCULS DES TAUX HORAIRES MOYENS INDIVIDUELS DU DEUXIÈME TRIMESTRE DE 1986, AJOUTER AUX GAINS ANTÉRIEURS AU 5 MARS 1986 L'AUGMENTATION APPROPRIÉE EN CENTS PAR HEURE.

LES TAUX HORAIRES MOYENS UTILISÉS PENDANT LE RESTE DU TROISIÈME TRIMESTRE DE 1985 SERONT AJUSTÉS DE DIX (10) CENTS L'HEURE AU MOMENT OÙ CETTE AUGMENTATION DE DIX (10) CENTS ENTRERA EN VIGUEUR.

EN CALCULANT LES TAUX HORAIRES MOYENS POUR LE 3^E TRIMESTRE UTILISÉS AU COURS DU 4^E TRIMESTRE DE 1985, AJOUTER DIX (10) CENTS L'HEURE AUX GAINS ANTERIEURS A L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AUGMENTATION PRÉVUE AU PARAGRAPHE PRÉCEDENT. A CHACUNE DES DEUX (2) ANNÉES, CE QUI SUIT S'APPLIQUERA:

TOUS LES EMPLOYÉS RECEVRONT UN NOMBRE DE CENTS PAR HEURE ÉQUIVALENT A L'AUGMENTATION DE LEUR TAUX D'EMPLOI.

CE QUI SUIT S'APPLIQUERA POUR LES DEUX ANNÉES:

- A) TOUS LES EMPLOYÉS RECEVRONT LE NOMBRE DE CENTS DE L'HEURE ÉQUIVALENT A L'AUGMENTATION DE LEUR TAUX D'EMPLOI.
- B) LE TAUX MINIMUM D'EMBAUCHAGE D'UNE CLASSIFICATION EST LE MINIMUM DE L'ÉCART DE TAUX DE CETTE CLASSIFICATION.
- C) LES ÉCARTS DES TAUX SUR LES ÉCHELLES HORAIRES POUR LES CLASSIFICATIONS QUI EN ONT, SERONT CALCULÉS SUR BASE DU TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION MOINS 6 % OU 8 %, POURVU QUE LE TAUX MINIMUM DE L'ÉCHELLON DE SALAIRE NE SOIT PAS INFÉRIEUR AU TAUX MINIMUM DE L'ÉCHELLON IMMÉDIATEMENT INFÉRIEUR DANS L'ÉCHELLE DES TAUX. DES ÉCARTS DE 6 % S'APPLIQUERONT AUX CLASSIFICATIONS DONT LES TAUX MAXIMUMS VONT JUSQU'A 10,87 \$ COMPRIS; DES ÉCARTS DE 8 % S'APPLIQUERONT AUX CLASSIFICATIONS DONT LES TAUX MAXIMUMS DÉPASSENT 10,87 \$. CETTE DIFFÉRENCE DE POURCENTAGE SERA MAINTENUE PENDANT TOUTE LA DURÉE DE LA CONVENTION.

D) EN CE QUI CONCERNE L'ÉTABLISSEMENT DES ÉCARTS DE SALAIRE POUR DES CLASSIFICATIONS NOUVELLES OU MODIFIÉES MENTIONNÉ A L'ARTICLE 9.13 DE LA CONVENTION, AUCUN TAUX INFÉRIEUR AU PLUS BAS TAUX MINIMUM D'EMBAUCHE SUR L'ÉCHELLE DES TAUX EN VIGUEUR A L'USINE AU MOMENT DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA CLASSIFICATION NOUVELLE OU MODIFIÉE, NE SERA ÉTABLI.

C. PROLONGEMENT DU SALAIRE

AUX EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE AYANT UN TOTAL DE TROIS (3) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, LA COMPAGNIE PAIERA SOIXANTE-SIX ET DEUX TIERS ($66 \frac{2}{3}$) POUR CENT D'UNE JOURNÉE DE SALAIRE POUR LA 4^E JOURNÉE DE TRAVAIL OU LA 4^E ET LA 5^E JOURNÉES DE TRAVAIL D'ABSENCE, LORSQUE ATTEINTS D'INCAPACITÉ TOTALE A LA SUITE DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE OU D'ACCIDENT, A L'EXCEPTION DES ABSENCES POUR CAUSE DE MATERNITÉ, POURVU QUE DES SALAIRES OU DES INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE NE SOIENT PAS PAYÉS POUR CES JOURNÉES. UN CERTIFICAT MÉDICAL OU AUTRE PREUVE PEUT ÊTRE EXIGÉ.

D. ARTICLE 10 - VACANCES PAYÉES

1. IL EST DE PLUS CONVENU QUE SI UN EMPLOYÉ EST ABSENT A CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL A LA FIN DE L'ANNÉE DE VACANCES, ON LE CONSIDÉRERA, AUX FINS DE CALCUL DE SA PAIE DE VACANCES, COMME AYANT ACCUMULÉ TOUS LES CRÉDITS DE SERVICE QUI LUI SERAIENT CRÉDITÉS POUR UNE TELLE ABSENCE, A LA DATE DE SON RETOUR AU TRAVAIL.

2. IL EST COMPRIS ET CONVENU PAR LES PARTIES QU'UN EMPLOYÉ ABSENT DU TRAVAIL A CAUSE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL ET RECEVANT DES COMPENSATIONS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE AU MOMENT DE LA FERMETURE DES VACANCES RECEVRA UNE PAIE DE VACANCES CONFORMÉMENT AUX CRÉDITS DE SERVICE ACCUMULÉS DURANT L'ANNÉE DE VACANCES MAIS NON INFÉRIEURE AU MONTANT NÉCESSAIRE POUR COMBLER LA DIFFÉRENCE ENTRE LE MONTANT DE SES COMPENSATIONS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET SA PAIE NORMALE DE VACANCES.

E. LES REPRESENTANTS ELUS OU NOMMES ET ENGAGES A PLEIN TEMPS

NONOBTANT TOUTE DISPOSITION CONTRAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES PARTIES, LES EMPLOYÉS A QUI ON A ACCORDÉ UNE PERMISSION D'ABSENCE POUR TRAVAILLER A PLEIN TEMPS AU SERVICE DE LA SECTION LOCALE FAISANT PARTIE DE LA CONVENTION, EN VERTU DE L'ARTICLE 20.04 "REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DE LA COMPAGNIE", OU EN VERTU DE TOUTE LETTRE D'ENTENTE ACTUELLE CONNEXE, SERONT CONSIDÉRÉS COMME AYANT DES CRÉDITS DE SERVICE POUR FINS D'ANCIENNETÉ ET DE VACANCES SEULEMENT, POUR LES PÉRIODES DE TEMPS DURANT LESQUELLES ILS SONT AINSI ENGAGÉS A PLEIN TEMPS.

CELA SERA RÉTROACTIF ET COMPRENDRA TOUT LE TEMPS AINSI PASSÉ EN PÉRIODES D'ABSENCE PAR DE TELS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX A PLEIN TEMPS, A CE JOUR, ET AUSSI INCLUERA LES REPRÉSENTANTS A PLEIN TEMPS QUI SONT RETOURNÉS A L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE. A SON RETOUR AU TRAVAIL POUR LA COMPAGNIE, DES VACANCES SERONT ACCORDÉES A UN TEL EMPLOYÉ, BASÉES

SUR LES ANNÉES DE SERVICE DONT IL A ÉTÉ CRÉDITÉ, ET SA PAIE DE VACANCES SERA PROPORTIONNELLE AUX CRÉDITS DE SERVICE MÉRITÉS À PARTIR DE LA DATE DE SON RETOUR JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE DE VACANCES. LES DISPOSITIONS CI-DESSUS ÉNONCÉES COMMENCERONT POUR L'ANNÉE DE VACANCES QUI SE TERMINERA LE 30 JUIN 1978.

F. LES TEXTES SUIVANTS SERONT INCORPORÉS DANS DES NOUVELLES LETTRES D'ENTENTE IDENTIFIÉES LETTRES N° 7, N° 28 ET N° 29.

LETTRE N° 7

DANS LE BUT DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES ADMINISTRATIVES DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, LA COMPAGNIE ET UN REPRÉSENTANT SYNDICAL MEMBRE DU COMITÉ PARITAIRE CONTINUERONT LA PRATIQUE ACTUELLE D'AIDER TOUT EMPLOYÉ, QUI EN FAIT LA DEMANDE, À REMPLIR TOUTE DOCUMENTATION REQUISE PAR LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.

LETTRE N° 28

NONOBTANT LES SECTIONS 14.03 C) 14.04 A) II) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, UN EMPLOYÉ AYANT CINQUANTE DEUX (52) SEMAINES OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, QUI A ÉTÉ ABSENT DU TRAVAIL À CAUSE D'INVALIDITÉ POUR UNE PÉRIODE DÉPASSANT VINGT-QUATRE (24) MOIS, ET QUI A REÇU DES PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME DES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ PROLONGÉE DE LA COMPAGNIE DURANT CETTE PÉRIODE, SE RAPPORTERA AU SERVICE DU PERSONNEL DE L'USINE LORSQU'IL TERMINERA SON ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME DES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ PROLONGÉE DE LA COMPAGNIE, OÙ SES POSSIBILITÉS D'EMPLOI SERONT EXAMINÉES. EN CONSIDÉRANT TELLES

POSSIBILITÉS D'EMPLOI, L'EMPLOYÉ SE VERRA ACCORDÉ LES MEMES DROITS D'ANCIENNETÉ COMME S'IL ÉTAIT RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL.

SI L'EMPLOYÉ RETOURNE AU TRAVAIL, SES CRÉDITS DE SERVICE ANTÉRIEURS SERONT ALORS RESTAURÉS ET IL ACCUMULERA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LA PÉRIODE D'ABSENCE CONFORMÉMENT A LA SECTION 14.05.

S'IL EST INCAPABLE DE RETOURNER AU TRAVAIL, SON NOM SERA ALORS PLACÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL POUR LA PÉRIODE APPROPRIÉE A SES CRÉDITS DE SERVICE AU MOMENT DU COMMENCEMENT DE L'ABSENCE, SUJET AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.08 A).

S'IL EST RÉEMBAUCHÉ DE LA LISTE DE RAPPEL, SES CRÉDITS DE SERVICE ANTÉRIEURS SERONT ALORS RESTAURÉS ET ACCUMULERA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LA PÉRIODE D'ABSENCE CONFORMÉMENT A LA SECTION 14.05.

LETTRE N° 29

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 15 LORS DE RÉDUCTIONS DE PERSONNEL.

UN EMPLOYÉ POSSÉDANT VINGT (20) ANS OU PLUS DE CRÉDIT DE SERVICE POURRA, POUR DES RAISONS D'ÂGE OU DE SANTÉ ACCEPTABLES PAR LA COMPAGNIE, FAIRE UNE DEMANDE PAR ÉCRIT DE MISE A PIED A SON CONTREMAITRE LORS D'UNE RÉDUCTION DE PERSONNEL DANS SA CLASSIFICATION, A L'INTÉRIEUR DE SON ATELIER. CETTE DEMANDE SERA PRISE EN CONSIDÉRATION, TOUT EN TENANT COMPTE DES EXIGENCES DE LA PRODUCTION.

LA COMPAGNIE CONSIDÉRERA ÉGALEMENT CERTAINS CAS PARTICULIERS D'EMPLOYÉS AYANT MOINS DE VINGT (20) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE QUI, AUSSI POUR DES RAISONS D'ÂGE OU DE SANTÉ ACCEPTABLES PAR LA COMPAGNIE, VOUDRAIENT FAIRE UNE TELLE DEMANDE.

DANS LE CAS D'UNE ENTENTE ENTRE LES PARTIES, L'EMPLOYÉ, A QUI L'ON ACCORDE UNE TELLE MISE A PIED, NE SERA PAS RAPPELÉ AU TRAVAIL A MOINS QU'IL NE DONNE A LA COMPAGNIE UN AVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES POUR L'INFORMER DE SON INTENTION DE RETOURNER AU TRAVAIL.


A SON RETOUR AU TRAVAIL, L'EMPLOYÉ SERA ASSUJETTI AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 15, SECTION 15.10, C'EST-À-DIRE QU'IL REPRENDRA LE TRAVAIL QU'IL OCCUPAIT IMMÉDIATEMENT AVANT SA MISE A PIED, A CONDITION QUE CE TRAVAIL EXISTE ENCORE ET QU'IL N'AIT PAS ÉTÉ ASSIGNÉ A UN EMPLOYÉ QUI, POSSÉDANT PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, A OBTENU CE TRAVAIL EN EXERÇANT SES DROITS CONFORMÉMENT A LA SECTION 15.03.

IL EST ENTENDU QU'UN EMPLOYÉ AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE TELLE ENTENTE DEVRA REPRENDRE LE TRAVAIL LORS D'UN RAPPEL, SUITE A UNE AUGMENTATION DU PERSONNEL, S'IL N'Y A AUCUN AUTRE EMPLOYÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL QUI PUISSE SATISFAIRE EN QUANTITÉ ET QUALITÉ AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL.

G. DATES DE MISE EN VIGUEUR

LES DATES OÙ LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION ENTRERONT EN VIGUEUR, SONT STIPULÉES DANS LE MÉMORANDUM D'ENTENTE DE LA SECTION LOCALE N° 501.

POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC


Gaston Bergeron
Lubin
Pierre Jamin

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501

Benoît Renaud
Georges Giguère
Jean Guy Miron
Michel Fontaine
Serge Audet
Mario Schian

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

1985 - 1987

LETTRES D'ENTENTE

ENTRE LA COMPAGNIE

CAMCO INC

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS
ET SALARIES DU CANADA

ET SA SECTION LOCALE N° 501

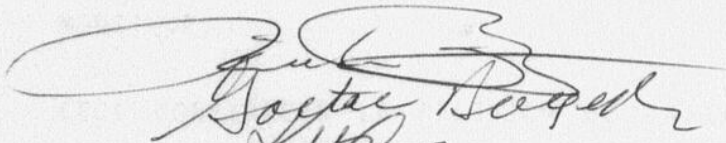
CETTE LETTRE METTRA EN EVIDENCE ET CONFIRMERA L'ENTENTE CONCLUE ENTRE LES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE CAMCO INC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA, REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE DE L'USINE EN RAPPORT AVEC L'ACCREDITATION FUTURE DE TOUTE NOUVELLE UNITÉ DE NÉGOCIATION DU S.T.C.C. DANS LES USINES DE LA COMPAGNIE ET AVEC L'APPLICATION SUBSÉQUENTE DES TERMES APPROPRIÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

IL EST CONVENU QU'UN MÉMORANDUM DE CONVENTION SERA NÉGOCIÉ PROMPTEMENT PAR LES PARTIES, LEQUEL INDIQUERA LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE QUI S'APPLIQUERAIENT À UNE TELLE UNITÉ DE NÉGOCIATION NOUVELLEMENT ACCRÉDITÉE À COMPTER DE LA SIGNATURE DU MÉMORANDUM PAR LES PARTIES.

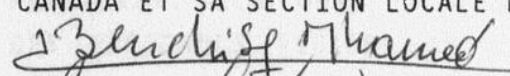
LE MÉMORANDUM EN QUESTION STIPULERAIT CLAIREMENT QUE LE SYNDICAT CONVIENT D'ACCEPTER LES TAUX DE SALAIRES COURANTS EN VIGUEUR DANS L'USINE OÙ LA NOUVELLE SECTION EST ACCRÉDITÉE, ET QUE LA COMPAGNIE ET LES OFFICIERS RECONNUS DU SYNDICAT SE RENCONTRERONT POUR NÉGOCIER DES INÉGALITÉS. EN GÉNÉRAL, LORSQU'UNE PRATIQUE EST AFFECTÉE PAR DES CIRCONSTANCES DE NATURE LOCALE, DE TELLES PRATIQUES OU DE TELLES DISPOSITIONS SERONT NÉGOCIÉES ET LES DISPOSITIONS CORRESPONDANTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE NE SERONT APPLICABLES QUE S'IL Y A ENTENTE MUTUELLE. DE TELLES PRATIQUES DE NATURE LOCALE COMPRENNENT L'ANCIENNETÉ, LE SURTEMPS, L'OBSERVATION DES CONGÉS PAYÉS ET CES AUTRES POINTS INCLUS DANS LES SUPPLÉMENTS DES SECTIONS AUX CONVENTIONS ENTRE LES PARTIES. LE SYNDICAT CONVIENT QU'IL NE FERA PAS DE DEMANDE DE

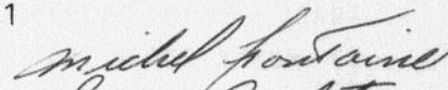
CONCILIATION RELATIVEMENT AVEC LES NEGOCIATIONS AU
NOM D'UNE TELLE NOUVELLE UNITE DE NEGOCIATION
NOUVELLEMENT ACCREDITEE AVANT QU'ELLE SOIT DANS LA
SITUATION OU ELLE POURRAIT FAIRE UNE DEMANDE DE
CONCILIATION EN RAPPORT AVEC DES NEGOCIATIONS
EFFECTUEES AVEC LES AUTRES SECTIONS QUI FONT PARTIE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE GENERALE APPROPRIEE.

POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC


Robert Bédard
Pierre Jasmin

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501


Benoît Thane
Georges Giguère
Jean-Pierre Miron


Michel Fontaine
Serge Audet
Mario Stéphan

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

CECI CONFIRMERA LA DÉCISION DE LA COMPAGNIE, EN CE QUI A TRAIT AUX UNITÉS DE NÉGOCIATIONS DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE, QUE LORSQUE DE NOUVELLES OCCUPATIONS SONT CRÉÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS QUI NE SERONT PAS CLASSIFIÉES DANS UNE CLASSIFICATION EXISTANTE DÉJÀ INCLUSE DANS LA CONVENTION, ET QUE CES OPÉRATIONS REQUIÈRENT LES QUALIFICATIONS NOUVELLES DE LA PART DES PERSONNES RÉGIES PAR L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET QU'IL EST INCONNU QUE PERSONNE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POSSÈDE CES QUALIFICATIONS, ALORS LES PERSONNES QUI SONT DÉJÀ DES EMPLOYÉS AURONT, EN AUTANT QU'IL SERA PRATIQUE DE LE FAIRE, L'OCCASION D'ÊTRE ENTRAÎNÉES POUR ACQUÉRIR LES NOUVELLES QUALIFICATIONS REQUISES POUR CES OPÉRATIONS.

DANS L'ADMINISTRATION DU PARAGRAPHE CI-HAUT MENTIONNÉ, SUJET AUX CONDITIONS DE LA SECTION 15.04 DE L'ARTICLE 15 - RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL - LORS DE LA SÉLECTION D'EMPLOYÉS POUR REMPLIR CES NOUVELLES OCCUPATIONS, LA COMPAGNIE CONSIDÉRERA D'ABORD, DANS L'ATELIER OÙ LA NOUVELLE

OCCUPATION EST CRÉÉE, LES EMPLOYÉS AVEC LA PLUS GRANDE ANCIENNETÉ, QUI DÉSIRENT ÊTRE ENTRAÎNÉS ET QUI, PAR LEUR HABILITÉ, LEUR EXPÉRIENCE, LEURS QUALIFICATIONS, SE QUALIFIENT POUR ÊTRE ENTRAÎNÉS EN VUE D'ACQUÉRIR CETTE COMPÉTENCE NOUVELLE. SI AUCUN CHOIX N'EST FAIT DANS L'ATELIER, ON CONSIDÉRERA LES EMPLOYÉS QUI SONT INTÉRESSÉS ET CAPABLES DE SATISFAIRE AUX CONDITIONS MENTIONNÉES PLUS HAUT. SI UN EMPLOYÉ, EN ÉTANT ASSIGNÉ A CETTE NOUVELLE OCCUPATION SE TROUVE A ÊTRE MUTÉ A UNE CLASSIFICATION AYANT UN TAUX DE SALAIRE PLUS ÉLEVÉ, CE PLACEMENT NE SERA PAS CONSIDÉRÉ COMME ASSUJETTI A L'ARTICLE 15 - RÉDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL - SECTION 15.15.

DURANT LA PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT, L'EMPLOYÉ RECEVRA SON TAUX HORAIRE DANS SA CLASSIFICATION PRÉCÉDENTE MAIS IL NE SERA PAS PAYÉ UN TAUX PLUS ÉLEVÉ QUE LE TAUX HORAIRE MAXIMUM DE LA NOUVELLE OCCUPATION.

LES PARTIES RECONNAISSENT QU'IL EST DIFFICILE D'INCLURE DANS UNE LETTRE TOUS LES POINTS POUVANT SE RATTACHER A LA SÉLECTION DES EMPLOYÉS DANS DE TELLES CONDITIONS, ET SI DES SITUATIONS NON PRÉVUES DANS LE PRÉSENT TEXTE SE PRÉSENTAIENT, ON TENTERA D'EN ARRIVER A UNE SOLUTION APPROPRIÉE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR

LA PRÉSENTE CONFIRME L'ENTENTE DES PARTIES EN CE QUI
A TRAIT AUX ITEMS SUIVANTS:

1. LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT CONSENTENT DE SE
RENCONTRER, A LA DEMANDE FAITE PAR L'UNE OU
L'AUTRE DES PARTIES, A LA CONCLUSION DE DOUZE
(12) MOIS A PARTIR DE LA DATE EFFECTIVE DE
L'ENTENTE COLLECTIVE, AFIN DE DISCUTER, S'IL Y A
LIEU, DE PROBLÈMES SURVENUS DANS L'APPLICATION
DES ARTICLES D'ANCIENNETÉ DU CONTRAT COLLECTIF
AINSI QUE DU MONTANT DE SURTEMPS TRAVAILLE
RELATIVEMENT A LA DIMINUTION DU PERSONNEL, DANS
L'APPLICATION DE TELLES CLAUSES D'ANCIENNETÉ.

LE BUT DE CES DISCUSSIONS EST D'ESSAYER DE
RÉSoudre CES PROBLÈMES A LA SATISFACTION DES DEUX
PARTIES.

CES DISCUSSIONS NE DURERONT PAS PLUS DE DEUX (2)
SEMAINES A MOINS QUE LES PARTIES EN SOIENT
CONSENTANTES.

2. LA COMPAGNIE RENCONTRERA LE SYNDICAT, A LA DEMANDE DU SYNDICAT, EN TOUT TEMPS AU COURS DE LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE AFIN DE DISCUTER DE PROBLÈMES QUI AURAIENT TRAIT AU SURTEMPS ANORMAL. LORSQUE LE SURTEMPS TRAVAILLÉ PAR UN EMPLOYÉ AU COURS D'UNE SEMAINE DÉPASSE VINGT (20) HEURES ON CONSIDÈRE CE SURTEMPS COMME ANORMAL.

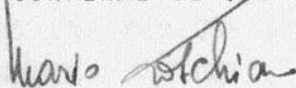
PRENANT EN CONSIDÉRATION QUE CERTAINES OPÉRATIONS NÉCESSITENT DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE, LE SYNDICAT PEUT, DANS LES CAS OÙ IL CONSIDÈRE QUE LE SURTEMPS RÉPÉTÉ N'EST PAS NÉCESSAIRE, EN SOULIGNER LE PROBLÈME PARTICULIER A LA GÉRANCE LOCALE ET AUSSI LE DISCUTER TEL QUE SOULIGNÉ PLUS HAUT.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

JE CONFIRME CE QUI PRÉCÈDE



MARIO LOSCHIAVO,
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

DANS LES CAS OÙ LA FABRICATION D'UNE LIGNE DE PRODUITS SERAIT DÉMÉNAGÉE A UNE AUTRE USINE DE LA COMPAGNIE, LES EMPLOYÉS AYANT TROIS (3) MOIS OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, DONT LE TRAVAIL EST AINSI TRANSFÉRÉ, RECEVRONT UN AVIS DE SIX (6) SEMAINES OU PLUS QUE LEUR TRAVAIL DOIT ÊTRE DISCONTINUÉ.

SI UN TEL DÉMÉNAGEMENT A LIEU, LA DEMANDE D'UN TEL EMPLOYÉ QUI EST MIS A PIED DE L'USINE A CAUSE D'UN TEL DÉMÉNAGEMENT ET QUI FAIT UNE DEMANDE D'EMPLOI A LA NOUVELLE LOCATION OÙ SON TRAVAIL A ÉTÉ TRANSFÉRÉ, POUR DU TRAVAIL POUR LEQUEL IL EST QUALIFIÉ, OU, SI UN TEL TRAVAIL N'EXISTE PLUS A LA NOUVELLE LOCATION POUR UN TRAVAIL POUR LEQUEL IL PEUT ÊTRE QUALIFIÉ DANS UNE PÉRIODE DE SOIXANTE (60) JOURS, LA COMPAGNIE DONNERA A CETTE DEMANDE UNE CONSIDÉRATION DE PRÉFÉRENCE. DANS UN TEL CAS LA COMPAGNIE PRENDRA EN CONSIDÉRATION L'ANCIENNETÉ RELATIVE DES EMPLOYÉS AFFECTÉS.

CETTE ENTENTE S'APPLIQUERA NONOBTANT A TOUTES DISPOSITIONS CONTRAIRES DANS TOUT DOCUMENT ENTRE LES PARTIES SE RAPPORTANT A LA FERMETURE D'USINE. EN

PLUS, LORSQU'UN TEL EMPLOYÉ EST MIS A PIED POUR LA
RAISON CI-HAUT ET FAIT UNE DEMANDE D'EMPLOI EN
PERSONNE A UNE AUTRE USINE DE LA COMPAGNIE RÉGIE PAR
LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LA COMPAGNIE ET LE
SYNDICAT, ALORS PENDANT UNE PÉRIODE DE (6) SIX MOIS
DE LA DATE D'UNE TELLE DEMANDE D'EMPLOI, L'USINE A
LAQUELLE LA DEMANDE A ÉTÉ FAITE DONNERA UNE
CONSIDÉRATION DE PRÉFÉRENCE A UN TEL EMPLOYÉ
AU-DESSUS D'AUTRES PERSONNES QUI ONT FAIT DES
DEMANDES D'EMPLOI, D'APRÈS LES RENSEIGNEMENTS QU'IL
AURA DONNÉS EN REMPLISSANT LA FORMULE DE DEMANDE
D'EMPLOI POUR DES OUVERTURES POUR LESQUELLES IL EST
QUALIFIÉ OU POURRA SE QUALIFIER DANS UNE PÉRIODE DE
SOIXANTE (60) JOURS.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRESENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

LA PRESENTE EST POUR CONFIRMER QUE LA COMPAGNIE
ACCORDERA UNE CONSIDERATION PARTICULIERE A TOUT
EMPLOYE AYANT DOUZE (12) MOIS DE CREDITS DE SERVICE
OU PLUS, QUI DEMANDERA D'ETRE ENGAGE DANS UNE AUTRE
USINE DE LA COMPAGNIE A UN POSTE OUVERT "OPEN JOB"
POUR LAQUELLE IL AURA LES QUALIFICATIONS REQUISES.

VOTRE TOUT DEVOUE



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

DANS L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 15, SECTION 15.08 A), LA COMPAGNIE ÉCRIRA A L'EMPLOYÉ, LE DOUZIÈME (12^E) MOIS APRÈS SA MISE A PIED, UNE LETTRE ADRESSÉE A SA DERNIERE ADRESSE ENREGISTRÉE AU BUREAU DU PERSONNEL. CETTE LETTRE AURA POUR BUT DE PORTER A L'ATTENTION DE L'EMPLOYÉ LA NECESSITÉ POUR LUI D'INFORMER LE BUREAU DU PERSONNEL S'IL DÉSIRE REVENIR AU TRAVAIL. IL COMMUNIQUERA AINSI UNE (1) FOIS PAR MOIS DURANT LE TERME DE SA MISE A PIED. LA COMPAGNIE, AU MOMENT DE CET AVIS, INCLUERA DES COPIES D'UNE FORMULE A CET EFFET.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

DANS LE BUT DE SATISFAIRE AUX EXIGENCES
ADMINISTRATIVES DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET
SECURITÉ DU TRAVAIL, LA COMPAGNIE ET UN REPRÉSENTANT
SYNDICAL MEMBRE DU COMITÉ PARITAIRE CONTINUERONT LA
PRATIQUE ACTUELLE D'AIDER TOUT EMPLOYÉ, QUI EN FAIT
LA DEMANDE, A REMPLIR TOUTE DOCUMENTATION REQUISE PAR
LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SECURITÉ DU TRAVAIL.
VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

CECI CONFIRME LA DÉCISION DE LA COMPAGNIE EN RAPPORT AVEC L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 15 - AUGMENTATION ET RÉDUCTION DU PERSONNEL - EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE, SECTION 15.07 ET SECTION 15.10 B) MEME SI D'APRES L'ARTICLE 14 - RÉGLES DE SERVICE - UNE DES QUALIFICATIONS POUR L'OBTENTION DE CRÉDITS DE SERVICE D'APRES LA SECTION 14.05 EST QU'UN EMPLOYÉ DOIT D'ABORD ÊTRE RETOURNÉ AU TRAVAIL, CEPENDANT EN CONSIDÉRANT UN EMPLOYÉ POUR RAPPEL, LES CRÉDITS DE SERVICE SUPPLÉMENTAIRES QUI LUI SERAIENT ACCORDÉS S'IL ÉTAIT RAPPELÉ A CETTE DATE SERONT CALCULÉS ET AJOUTÉS AUX CRÉDITS DE SERVICE QU'IL AVAIT AU MOMENT DE QUITTER L'USINE, CECI AUX FINS SEULEMENT DE COMPARER SES POSSIBILITÉS DE RAPPEL PAR RAPPORT AUX AUTRES PERSONNES SUR LA LISTE DE RAPPEL.

DANS LE CAS OÙ LA PERSONNE AINSI CONSIDÉRÉE POUR RAPPEL A LAISSÉ L'USINE A CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL, ALORS LE CALCUL PRÉVU PLUS HAUT INCLUERA LE TEMPS PASSÉ A L'EXTÉRIEUR DE L'USINE ET POUR RAISONS DE MALADIE ET POUR RAISONS DE MANQUE DE TRAVAIL (LE MAXIMUM TOTAL POUR CES DEUX RAISONS, CONSIDÉRÉES ENSEMBLE, SERA DE DOUZE (12) MOIS).

LORSQU'UN EMPLOYÉ A LAISSÉ L'USINE A CAUSE DE MALADIE
OU D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL, ET PENDANT QU'IL EST
ABSENT, SA POSITION EST AFFECTÉE DO A UN MANQUE DE
TRAVAIL, LORSQU'IL SE RAPORTE A L'USINE PRÊT A
TRAVAILLER, SES CRÉDITS DE SERVICE SERONT CALCULÉS
TEL QUE DÉFINI AU PREMIER PARAGRAPHE, AUX FINS DE
DÉTERMINER SES POSSIBILITÉS D'EMPLOI.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Richard Birtz', with a large, sweeping flourish extending to the left.

RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

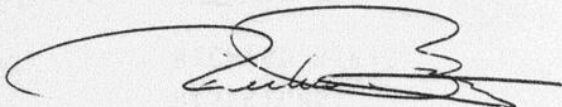
LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER LA DÉCISION DE LA
COMPAGNIE QUE LORSQUE LE CONTENU D'UNE TÂCHE D'UN
EMPLOYÉ PAYÉ À L'HEURE EST CHANGÉ DE FAÇON À CE QUE
LE TAUX COURANT N'EST PLUS JUSTIFIÉ, AVANT DE RÉDUIRE
LE TAUX DU TRAVAIL, L'EMPLOYÉ ET LE SYNDICAT SERONT
AVISÉS TROIS (3) SEMAINES AVANT CETTE RÉDUCTION.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

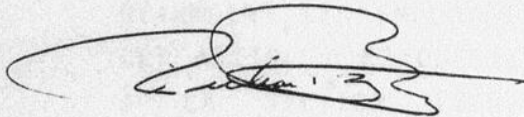
LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER LA DÉCISION DE LA
COMPAGNIE DANS L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 11 -
CONGÉS PAYÉS - LES CAS DE COMPASSION SERONT RÉVISÉS
PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL OU SON REPRÉSENTANT.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Richard Birtz', with a large, sweeping flourish extending to the left.

RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

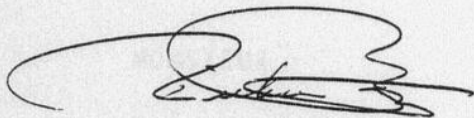
MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER NOTRE ENTENTE QUE MEME SI LA CONVENTION DATEE DU 5 MARS 1985 PRÉVOIT A L'ARTICLE 20 - REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET LA COMPAGNIE - SECTION 20.04, UNE PERIODE MAXIMUM DE CINQ (5) ANNÉES D'ABSENCE POUR PERMETTRE A UN EMPLOYÉ DE S'OCCUPER A PLEIN TEMPS DE TRAVAIL SYNDICAL, NÉANMOINS LES EMPLOYÉS PRÉSENTEMENT EN CONGÉ D'APRES CET ARTICLE, ET QUI FERONT DES DEMANDES CONFORMÉMENT A LA SECTION 20.04, RECEVRONT UNE PERMISSION ADDITIONNELLE DE CONGÉ QUI SERA EN VIGUEUR PENDANT LA DURÉE DE CETTE CONVENTION, MALGRÉ LES LIMITES DE CINQ (5) ANS PRÉVUS DANS LA SECTION CI-HAUT.

NONOBTANT TOUTE ENTENTE CONTRAIRE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES PARTIES, LES EMPLOYÉS QUI ONT OBTENU UNE PERMISSION DE S'ABSENTER POUR TRAVAILLER A PLEIN TEMPS POUR UNE SECTION LOCALE OU DES SECTIONS LOCALES QUI FONT PARTIE DE CETTE CONVENTION, SOUS LA SECTION 20.04 DE L'ARTICLE 20 - REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DE LA COMPAGNIE - OU EN RAPPORT A TOUTE LETTRE D'ENTENTE COURANTE A CET EFFET, SERONT

CONSIDÉRÉS COMME AYANT DES CRÉDITS DE SERVICE POUR
FIN D'ANCIENNETÉ SEULEMENT, POUR TOUTE PÉRIODE
D'ABSENCE AU COURS DE LAQUELLE ILS SONT OCCUPÉS A TEL
TRAVAIL A PLEIN TEMPS. CECI SERA RÉTROACTIF AFIN
D'INCLURE TOUT LE TEMPS ABSENT AINSI PASSÉ PAR UN TEL
REPRÉSENTANT SYNDICAL A PLEIN TEMPS, QUI SERAIT
ACTUELLEMENT EN CONGÉ ET AINSI OCCUPÉ A PLEIN TEMPS A
CETTE DATE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRESENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

CECI CONFIRMERA LA DECISION DE LA COMPAGNIE DE
CONSIDERER COMME ABSENCES DU TRAVAIL, POUR LESQUELLES
DES CREDITS DE SERVICE SERONT ACCORDES, CES ABSENCES,
APPROUVEES A L'AVANCE PAR LA COMPAGNIE, DE MEMBRES
DOMENT AUTORISES DU COMITE DE NEGOCIATION DU SYNDICAT
QUI N'ONT PAS MOINS DE CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES
DE CREDITS DE SERVICE, POUR REUNIONS AVEC DES
REPRESENTANTS DE LA DIRECTION EN VUE DE NEGOCIER DES
CONVENTIONS COLLECTIVES NOUVELLES OU REVISEES ENTRE
LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT. AVANT LE DEBUT DE CES
NEGOCIATIONS LE SYNDICAT DEVRA NOTIFIER LA COMPAGNIE
DU NOM DES MEMBRES DE SON COMITE DE NEGOCIATION.

VOTRE TOUT DEVOUE,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

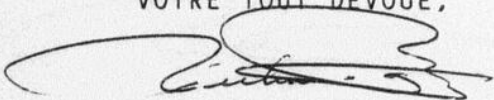
MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER NOTRE ENTENTE EN CE
QUI REGARDE L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 8 - HEURES
SUPPLÉMENTAIRES - A SAVOIR QUE LA DISTRIBUTION DU
TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE PARMIS LES EMPLOYÉS SERA
INSCRITE DANS UN REGISTRE DANS CHAQUE ATELIER, ET
SERA UTILISÉ DANS LE BUT DE GARDER LA DISTRIBUTION DU
TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE SUR UNE BASE JUSTE ET
ÉQUITABLE.

CES REGISTRES SERONT AFFICHÉS ET CONSERVÉS EN DOSSIER
POUR RÉFÉRENCE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

JE CONFIRME CE QUI PRÉCÈDE



MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES DANS L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES - SECTION 8.04, A SAVOIR QUE PAR OPÉRATIONS CONTINUELLES ON ENTENDRA LES OPÉRATIONS QUI A CAUSE DE LEUR NATURE, ET NON PAS UNIQUEMENT A CAUSE D'UNE QUESTION DE VOLUME DE PRODUCTION, DOIVENT ÊTRE EN MARCHÉ SUR UNE BASE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES PAR JOUR ET SEPT (7) JOURS PAR SEMAINE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES QUE LA COMPAGNIE CONVIENT QUE, DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, TOUTES LES COMMUNICATIONS AVEC LES EMPLOYÉS, SI NÉCESSAIRE, SERONT BILINGUES, C'EST-À-DIRE FRANÇAIS ET ANGLAIS, ET QUE TOUS LES EFFORTS RAISONNABLES SERONT FAITS EN VUE DE RENCONTRER CET OBJECTIF.


SI JAMAIS UN PROBLÈME PARTICULIER SURVENAIT, IL SERA APPORTÉ A L'ATTENTION DE LA DIRECTION LOCALE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

JE CONFIRME CE QUI PRÉCEDE



MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.

LE 5 MARS 1985


MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES
PARTIES DANS L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 16.04 A
SAVOIR QUE "PLEINE CONSIDÉRATION" SERA INTERPRÉTÉE
COMME SUIVANT:

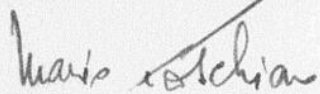
TOUT EMPLOYÉ AVEC UNE ANCIENNETÉ ÉTABLIE QUI
POSTULE POUR UN POSTE OUVERT SERA CONSIDÉRÉ AVANT
UN INDIVIDU CHOISI DE L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE
NÉGOCIATION POURVU QU'IL SATISFASSE AUX EXIGENCES
DU POSTE OUVERT DANS UNE PÉRIODE DE TEMPS QUI
N'EXCÈDE PAS DE FAÇON SIGNIFICATIVE LE TEMPS REQUIS
PAR UN TEL INDIVIDU.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

JE CONFIRME CE QUI PRÉCÈDE



MARIO LOSCHIAVO,
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC).

MONSIEUR,

NONOBTANT LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 14, DE LA
CONVENTION COLLECTIVE, IL EST ENTENDU ET CONVENU QUE
LA DATE DE CREDITS DE SERVICE ACCUMULES NE SERA PAS
AJUSTÉE EN VERTU D'ABSENCE CAUSÉE PAR UNE SUSPENSION
DISCIPLINAIRE SURVENANT APRES LE 5 MARS 1977.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

PAR LA PRÉSENTE, IL EST ENTENDU ET CONVENU QUE LE
PRÉSIDENT DE LA SECTION LOCALE DU S.T.C.C. OU SON
DÉLÉGUÉ QUI S'ABSENTE DE SON TRAVAIL UNIQUEMENT POUR
ASSISTER AUX FUNÉRAILLES D'UN EMPLOYÉ DÉCÉDÉ DE LA
SECTION LOCALE AUTRE QU'UNE PERSONNE À LA RETRAITE,
SERA RÉMUNÉRÉ POUR LE TEMPS PERDU DURANT SES HEURES
DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE TELLE ABSENCE JUSQU'AU
MAXIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

CE QUI SUIT EST LE SOMMAIRE DES PRATIQUES COURANTES
DANS LA DESIGNATION A LA 2^E ET 3^E EQUIPES, TEL
QUE DÉTERMINÉ PAR LES EXIGENCES DE LA PRODUCTION:

1. LES EMPLOYÉS DESIGNÉS POUR TRAVAILLER SUR LA 2^E
OU 3^E EQUIPE, LE SONT SELON L'EXPERIENCE REQUISE
POUR EFFECTUER LE TRAVAIL PAR CLASSIFICATION.
NORMALEMENT LES PLUS JEUNES DE LA CLASSIFICATION
SONT AFFECTÉS A LA 3^E OU A LA 2^E EQUIPE SELON
LE CAS.
2. L'ENTRAÎNEMENT DES NOUVEAUX ENGAGÉS OU DES
PERSONNES AFFECTÉES A UNE NOUVELLE CLASSIFICATION
S'EFFECTUE NORMALEMENT DE JOUR ET CES EMPLOYÉS
SONT ENSUITE NORMALEMENT AFFECTÉS A LA 3^E OU
2^E EQUIPE SELON LE CAS.
3. LORSQUE C'EST POSSIBLE, ON ACCORDERA LE CHOIX DE
TRAVAILLER SUR LA 2^E OU 3^E EQUIPE A UN EMPLOYÉ
DE JOUR QUI EN FERA LA DEMANDE.

4. CETTE PRATIQUE S'APPLIQUE UNIFORMEMENT A
L'INTERIEUR DE LA SECTION LOCALE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

IL EST ENTENDU ET CONVENU QUE LORSQUE LA TEMPÉRATURE EST ÉGALE OU EXCÈDE 105°F DES PÉRIODES DE REPOS ADDITIONNELLES SERONT ALLOUÉES AUX EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR LES MEZZANINES A DES POSTES DE TRAVAIL IDENTIFIÉS CI-DESSOUS. LA COMPAGNIE INSTALLERA UN THERMOMÈTRE DANS LES ENDROITS APPROPRIÉS OU PRENDRA DES LECTURES DE TEMPÉRATURE A L'AIDE D'INSTRUMENTS APPROPRIÉS.

ATELIER ET/OU POSTES DE TRAVAIL

MEZZANINE, ATELIER N° 6 : TOUS LES POSTES DE TRAVAIL.

MEZZANINE, ATELIER N° 11: AUX EMPLOYÉS TRAVAILLANT A LA STATION DE DÉCHARGEMENT ET CHARGEMENT DES PIÈCES SITUÉE FACE AU FOUR DE CUISSON.

MEZZANINE, ATELIER N° 13: TOUS LES POSTES DE TRAVAIL.

MEZZANINE, ATELIER N° 14: AUX EMPLOYÉS TRAVAILLANT
AUX STATIONS DE FORMAGE A VIDE "PLASTIQUE" ET AUX
STATIONS DE MOULAGE POLYSTYRENE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

AUX SURVEILLANTS D'EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE
EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR LE S.T.C.C.

MONSIEUR,

LES SURVEILLANTS N'EFFECTUERONT PAS ORDINAIREMENT CET ENSEMBLE DE TRAVAIL HABITUELLEMENT ASSIGNÉ AUX EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE QUI FONT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION. CEPENDANT, CELA N'EMPECHERA NI NE LIMITERA LES SURVEILLANTS DANS L'ACCOMPLISSEMENT D'UN TRAVAIL DE CETTE NATURE DANS LES CAS D'URGENCE OU AUTRES SITUATIONS HORS DE L'ORDINAIRE; DANS LES TRAVAUX D'EXPÉRIMENTATION ET DE DÉVELOPPEMENT, AU COURS DE L'ENTRAÎNEMENT DES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE OU DANS LA PRÉVENTION DES DIFFICULTÉS DE PRODUCTION, ETC., OU LORSQU'UN EMPLOYÉ A QUI ON AURAIT NORMALEMENT ASSIGNÉ LE TRAVAIL EST ABSENT OU NON DISPONIBLE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

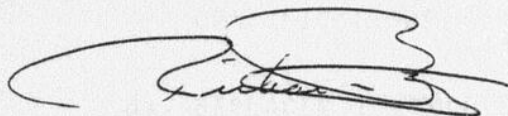
MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

OBJET: CONVERSION AU
SYSTEME MÉTRIQUE

MONSIEUR,

LA COMPAGNIE EST PRÉSENTEMENT EN VOIE DE DÉVELOPPER
UNE POLITIQUE CONCERNANT LA CONVERSION AU SYSTEME
MÉTRIQUE. LORSQU'UNE TELLE POLITIQUE SERA ÉTABLIE,
LA COMPAGNIE EN AVISERA LE SYNDICAT. DANS L'INTERIM,
LA COMPAGNIE N'EXIGERA PAS DES EMPLOYÉS QU'ILS
ACHÈTENT DES OUTILS MÉTRIQUES POUR ACCOMPLIR LEUR
TRAVAIL A LA COMPAGNIE.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRESENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

UN EMPLOYÉ DE LA COMPAGNIE QUI EST DANS UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION ET QUI A ÉTÉ MUTÉ A UNE AUTRE UNITÉ DE NÉGOCIATION RÉGIE PAR CETTE CONVENTION AURA DES DROITS DE RETOUR A CETTE UNITÉ S'IL EST MIS A PIED ET ÉPUISÉ SES DROITS D'ANCIENNETÉ A L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ OÙ IL EST MIS A PIED.

IL POURRA EXERCER SES DROITS DE RETOUR DANS L'UNITÉ DANS L'ORDRE SUIVANT:

- A) COMBLER TOUT POSTE VACANT S'IL POSSEDE LES QUALIFICATIONS.
- B) DÉPLACER L'EMPLOYÉ AYANT LE MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT AU MOMENT DE QUITTER L'UNITÉ, SOUS RÉSERVE DE L'ARTICLE 15.03 B).

C) DÉPLACER UN EMPLOYÉ AYANT LE MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION A L'INTERIEUR DU MEME DÉPARTEMENT D'ANCIENNETÉ, SOUS RÉSERVE DE L'ARTICLE 15.03 OU DE LA NOTE II.

D) DÉPLACER UN EMPLOYÉ AYANT LE MOINS DE CRÉDITS DE SERVICE DANS N'IMPORTE QUELLE CLASSIFICATION A L'INTERIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SOUS RÉSERVE DE L'ARTICLE 15.03 B) OU DE LA NOTE II.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

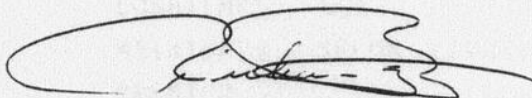
LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTRÉAL (QUÉBEC)

MONSIEUR

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 26.02 A L'EFFET QU'UN EMPLOYÉ TRAVAILLANT
SUR LA DEUXIÈME OU TROISIÈME ÉQUIPE QUI S'ABSENTE DE
SON TRAVAIL POUR ASSISTER AUX FUNÉRAILLES D'UN DE SES
GRANDS-PARENTS, SERA RÉMUNÉRÉ POUR LE TEMPS QU'IL
AURAIT PERDU S'IL TRAVAILLAIT SUR LA PREMIÈRE
ÉQUIPE. DE PLUS, LE TEMPS ACCORDÉ POUR ASSISTER AUX
FUNÉRAILLES SERA DORÉNAVANT D'UNE JOURNÉE DE TRAVAIL.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

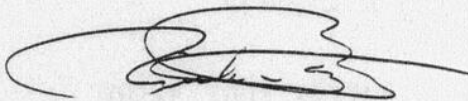
LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER QUE LORSQU'UN EMPLOYÉ CESSE DE RECEVOIR DES PRESTATIONS POUR INCAPACITÉ TOTALE TEMPORAIRE DE LA C.S.S.T. ET QU'IL SE RAPPORTE AU SERVICE DU PERSONNEL PRÊT À TRAVAILLER ET QUE LA COMPAGNIE EST INCAPABLE DE LE PLACER IMMÉDIATEMENT (SECTION 14.06), SON ÉLIGIBILITÉ POUR FINS D'AVANTAGES SOCIAUX SOUS LE RÉGIME D'ASSURANCE CAMCO COMMENCERA À LA DATE À LAQUELLE IL EST PLACÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL ET CONTINUERA POUR UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS À PARTIR DE CETTE DATE OU, AUSSI LONGTEMPS QUE SES CRÉDITS DE SERVICE SERONT MAINTENUS, SELON LAQUELLE DES DEUX DATES ARRIVE EN PREMIER.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRESENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

LA PRESENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES DANS L'ADMINISTRATION DE L'ARTICLE 8 - HEURES SUPPLEMENTAIRES - SECTION 8.01 B) DANS LA REPARTITION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE DANS UN ATELIER. LES ETAPES SERONT SUIVIES DANS L'ORDRE SUIVANT:

- A) LES EMPLOYES VOLONTAIRES CONCERNES, C'EST-A-DIRE CEUX A QUI INCOMBE NORMALEMENT LE TRAVAIL;
- B) LES AUTRES EMPLOYES VOLONTAIRES QUALIFIES DE LA MEME CLASSIFICATION DE L'ATELIER;
- C) LES AUTRES EMPLOYES VOLONTAIRES QUALIFIES DE L'ATELIER APPARTENANT A D'AUTRES CLASSIFICATIONS.
- D) LES EMPLOYES AYANT LES PLUS COURTS CREDITS DE SERVICE A QUI INCOMBENT NORMALEMENT LE TRAVAIL.

VOTRE TOUT DEVOUE,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

DÉFINITION DE "TRANSFERT DU TRAVAIL"

MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES EN CE QUI CONCERNE LE TRANSFERT DU TRAVAIL.

DANS LE CAS OÙ UN TRAVAIL COURANT DE PRODUCTION EST TRANSFÉRÉ DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT DE LA COMPAGNIE ET QUE CE TRANSFERT DU TRAVAIL CAUSERAIT UNE DIMINUTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUERONT:

UN EMPLOYÉ, DONT LE POSTE EST DIRECTEMENT ÉLIMINÉ PAR LE TRANSFERT DU TRAVAIL (TEL QUE DÉFINI CI-DESSUS) ET QUI PAR CONSÉQUENT EST MUTÉ EN VERTU DE TOUTE DISPOSITION DE L'ARTICLE 15, SERA PAYÉ SUR TOUT POSTE AUQUEL IL EST MUTÉ DANS L'USINE, A UN TAUX NON INFÉRIEUR AU TAUX HORAIRE RÉGULIER

(SALAIRE HORAIRE MOYEN DANS LE CAS D'UN EMPLOYÉ RÉMUNÉRÉ A PRIME) DU POSTE ÉLIMINÉ, POUR JUSQU'A VINGT-SIX (26) SEMAINES IMMEDIATEMENT A PARTIR DE LA MUTATION DE L'EMPLOYÉ.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRESENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR.


NONOBTANT LES SECTIONS 14.03 C) 14.04 A) II) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, UN EMPLOYÉ AYANT CINQUANTE DEUX (52) SEMAINES OU PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, QUI A ÉTÉ ABSENT DU TRAVAIL A CAUSE D'INVALIDITÉ POUR UNE PÉRIODE DÉPASSANT VINGT-QUATRE (24) MOIS, ET QUI A REÇU DES PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME DES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ PROLONGÉE DE LA COMPAGNIE DURANT CETTE PÉRIODE, SE RAPPORTERA AU SERVICE DU PERSONNEL DE L'USINE LORSQU'IL TERMINERA SON ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME DES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ PROLONGÉE DE LA COMPAGNIE, OÙ SES POSSIBILITÉS D'EMPLOI SERONT EXAMINÉES. EN CONSIDÉRANT TELLES POSSIBILITÉS D'EMPLOI, L'EMPLOYÉ SE VERRA ACCORDÉ LES MÊMES DROITS D'ANCIENNETÉ COMME S'IL ÉTAIT RETIRÉ DE SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE A CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL.

SI L'EMPLOYÉ RETOURNE AU TRAVAIL, SES CRÉDITS DE SERVICE ANTÉRIEURS SERONT ALORS RESTAURÉS ET IL ACCUMULERA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LA PÉRIODE D'ABSENCE CONFORMÉMENT A LA SECTION 14.05.

S'IL EST INCAPABLE DE RETOURNER AU TRAVAIL, SON NOM SERA ALORS PLACÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL POUR LA PÉRIODE APPROPRIÉE A SES CRÉDITS DE SERVICE AU MOMENT DU COMMENCEMENT DE L'ABSENCE, SUJET AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 15.08 A).

S'IL EST RÉEMBAUCHÉ DE LA LISTE DE RAPPEL, SES CRÉDITS DE SERVICE ANTERIEURS SERONT ALORS RESTAURÉS ET ACCUMULERA DES CRÉDITS DE SERVICE POUR LA PERIODE D'ABSENCE CONFORMÉMENT A LA SECTION 14.05.

VOTRE TOUT DÉVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR.

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENTENTE ENTRE LES PARTIES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ARTICLE 15 LORS DE RÉDUCTIONS DE PERSONNEL.

UN EMPLOYÉ POSSÉDANT VINGT (20) ANS OU PLUS DE CRÉDIT DE SERVICE POURRA, POUR DES RAISONS D'ÂGE OU DE SANTÉ ACCEPTABLES PAR LA COMPAGNIE, FAIRE UNE DEMANDE PAR ÉCRIT DE MISE A PIED A SON CONTREMAITRE LORS D'UNE RÉDUCTION DE PERSONNEL DANS SA CLASSIFICATION, A L'INTÉRIEUR DE SON ATELIER. CETTE DEMANDE SERA PRISE EN CONSIDÉRATION, TOUT EN TENANT COMPTE DES EXIGENCES DE LA PRODUCTION.

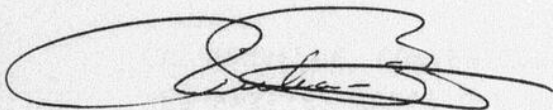
LA COMPAGNIE CONSIDÉRERA ÉGALEMENT CERTAINS CAS PARTICULIERS D'EMPLOYÉS AYANT MOINS DE VINGT (20) ANS DE CRÉDITS DE SERVICE QUI, AUSSI POUR DES RAISONS D'ÂGE OU DE SANTÉ ACCEPTABLES PAR LA COMPAGNIE, VOUDRAIENT FAIRE UNE TELLE DEMANDE.

DANS LE CAS D'UNE ENTENTE ENTRE LES PARTIES, L'EMPLOYÉ, A QUI L'ON ACCORDE UNE TELLE MISE A PIED, NE SERA PAS RAPPELÉ AU TRAVAIL A MOINS QU'IL NE DONNE A LA COMPAGNIE UN AVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES POUR L'INFORMER DE SON INTENTION DE RETOURNER AU TRAVAIL.

A SON RETOUR AU TRAVAIL, L'EMPLOYÉ SERA ASSUJETTI AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 15, SECTION 15.10, C'EST-À-DIRE QU'IL REPRENDRA LE TRAVAIL QU'IL OCCUPAIT IMMÉDIATEMENT AVANT SA MISE A PIED, A CONDITION QUE CE TRAVAIL EXISTE ENCORE ET QU'IL N'AIT PAS ÉTÉ ASSIGNÉ A UN EMPLOYÉ QUI, POSSÉDANT PLUS DE CRÉDITS DE SERVICE, A OBTENU CE TRAVAIL EN EXERÇANT SES DROITS CONFORMÉMENT A LA SECTION 15.03.

IL EST ENTENDU QU'UN EMPLOYÉ AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE TELLE ENTENTE DEVRA REPRENDRE LE TRAVAIL LORS D'UN RAPPEL, SUITE A UNE AUGMENTATION DU PERSONNEL, S'IL N'Y A AUCUN AUTRE EMPLOYÉ SUR LA LISTE DE RAPPEL QUI PUISSE SATISFAIRE EN QUANTITÉ ET QUALITÉ AUX EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL.

VOTRE TOUT DEVOUÉ,



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

MEMORANDUM DE CONVENTION - ASSURANCE

CE MÉMORANDUM DE CONVENTION ENTRE LA COMPAGNIE CAMCO INC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE 501, REPRÉSENTANT CERTAINS EMPLOYÉS DE L'USINE DE LA COMPAGNIE, INDIQUE COMME SUIT L'ENTENTE INTERVENUE AU SUJET DE L'ASSURANCE:

LES AMENDEMENTS A LA CONVENTION D'ASSURANCE 1983-1985 ENTRE LES PARTIES, QUI ÉTAIENT TOUTS ÉNONCÉS DANS LE MÉMORANDUM DE RÉGLEMENT, SONT CI-ATTACHÉS DANS LES ANNEXES C, D, E ET 34. UNE NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE ENTRE LES PARTIES, DE LAQUELLE LE NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE FERA PARTIE SERA PRÉPARÉE PAR LA COMPAGNIE AFIN D'INCORPORER LESDITS AMENDEMENTS.

TOUTES LES CONDITIONS ET MODALITÉS DE LA CONVENTION D'ASSURANCE 1983 - 1985 ET LE RÉGIME D'ASSURANCE LEQUEL EN FAISAIT PARTIE, EXCEPTÉ COMME CI-DESSUS MODIFIÉES, DEMEURERONT INCHANGÉES.

LA NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE SERA SIGNÉE PAR LES PARTIES APRÈS QUE LE TEXTE AURA ÉTÉ COMPLÉTÉ.

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

A. ECHELLES D'HONORAIRES

A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION, LES PAIEMENTS DU RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE SERONT BASÉS SUR L'ÉCHELLE D'HONORAIRES DE 1983. A COMPTER DU 5 MARS 1986, LES PAIEMENTS DU RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE SERONT BASÉS SUR L'ÉCHELLE D'HONORAIRES DE 1984.

A COMPTER DE LA DATE DE RATIFICATION LE MONTANT MAXIMUM PAYABLE PAR ANNÉE CIVILE EN VERTU DE CE RÉGIME PASSERA DE 750 \$ A 1000 \$ POUR CHAQUE EMPLOYÉ ET PERSONNE A CHARGE ADMISSIBLE.

B. MONTANT MAXIMUM

A COMPTER DU 5 MARS 1985, LE MONTANT MAXIMUM REMBOURSABLE DU RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE SERA DE 1000 \$ PAR MEMBRE ASSURÉ PAR ANNÉE CIVILE.

ASSURANCE-VIE POUR LES RETRAITÉS

- A) LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS A COMPTER DU 5 MARS 1985 AURONT DROIT A UNE ASSURANCE-VIE DE 5000 \$ S'ILS TRAVAILLENT POUR CAMCO AU MOMENT DE LEUR RETRAITE.
- B) LES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE, MEMBRE DE LA SECTION LOCALE N° 501 DU S.T.C.C. EN DATE DU 5 MARS 1985, AURONT DROIT AU MONTANT D'ASSURANCE-VIE PRÉVU PAR LE RÉGIME ACTUEL SELON LA FORMULE EN VIGUEUR ET CE, JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 1985. LE MONTANT D'ASSURANCE-VIE A LA RETRAITE SERA AMENDÉ COMME SUIT A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 1986.
- 1) L'ASSURANCE-VIE MAXIMUM A LA RETRAITE SERA PLAFONNÉE A DEUX FOIS LE SALAIRE ANNUEL AU 31 DÉCEMBRE 1985 JUSQU'A LA DATE DE LA RETRAITE.
 - 2) LES RÉDUCTIONS DE L'ASSURANCE-VIE A LA RETRAITE COMMENCERONT A LA DATE DE LA RETRAITE A RAISON DE 2 1/2 % PAR MOIS (30 % PAR ANNÉE) DU MONTANT EN VIGUEUR AVANT LA RETRAITE.
 - 3) LE MONTANT MINIMUM PAYABLE D'ASSURANCE-VIE A LA RETRAITE EST DE 33 1/3 % DE LA MOYENNE DE L'ASSURANCE-VIE EN VIGUEUR PENDANT LES 10 ANNÉES PRÉCÉDANT LA RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS AYANT 10 ANS DE SERVICE OU PLUS. EN CE QUI CONCERNE LES EMPLOYÉS AYANT MOINS DE 10 ANS DE SERVICE, LE MONTANT SERA ENCORE RÉDUIT DE 3 1/3 % PAR ANNÉE. LA PROTECTION NE SERA JAMAIS INFÉRIEURE A 5000 \$.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS APPORTÉS
AU RÉGIME DE PAIEMENT DES PRESCRIPTIONS

AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, LE COÛT DU RÉGIME DE PAIEMENT DES PRESCRIPTIONS DE CAMCO A AUGMENTÉ DE FAÇON CONSIDÉRABLE, AU POINT OU CE RÉGIME EST DEVENU L'UN DES AVANTAGES SOCIAUX LES PLUS DISPENDIEUX OFFERTS AUX EMPLOYÉS.

ENTRE AUTRES RAISONS, AU COURS DES ANNÉES CETTE HAUSSE IMPORTANTE EST ATTRIBUABLE A L'ADMINISTRATION TOLÉRANTE DU RÉGIME, PERMETTANT LE PAIEMENT D'UN TRÈS GRAND NOMBRE DE MÉDICAMENTS QUI NE SONT PAS CENSÉS ÊTRE COUVERTS PAR LE RÉGIME.

EN VERTU DE CE RÉGIME, LES MÉDICAMENTS ADMISSIBLES AU RÉGIME SONT CEUX QUE L'ON NE PEUT SE PROCURER QUE PAR PRESCRIPTION. CÉPENDANT, CETTE DÉFINITION N'A PAS ÉTÉ RESPECTÉE DANS L'ADMINISTRATION DU RÉGIME, PAR L'INTERMÉDIAIRE DE L'ASSUREUR. AINSI, DE NOMBREUX PRODUITS, QUI ONT ÉTÉ PAYÉS PAR LE RÉGIME, NE NÉCESSITAIENT PAS DE PRESCRIPTIONS (PRODUITS VENDUS AU GRAND PUBLIC).

LA COMPAGNIE A L'INTENTION DE DEMANDER A L'ASSUREUR DE RÉVISER L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE FAÇON A CE QU'ELLE RESPECTE LA DÉFINITION CI-DESSUS DE MÉDICAMENTS ADMISSIBLES. POUR CERTAINS EMPLOYÉS, CELA SIGNIFIERA QUE DES PRODUITS QUI ÉTAIENT AUPARAVANT COUVERTS PAR LE RÉGIME, NE LE SERONT PLUS A L'AVENIR. PAR CONSÉQUENT, CES CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS N'ENTRERONT PAS EN VIGUEUR AVANT LE 1^{ER} JUILLET 1985, CE QUI PERMETTRA DE BIEN INFORMER TOUS LES EMPLOYÉS AU PRÉALABLE.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUÉBEC)

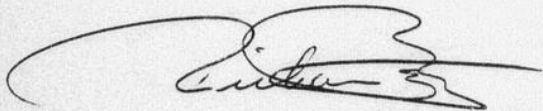
MONSIEUR,

LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER QUE POUR LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE SEULEMENT, LA COMPAGNIE N'APPLIQUERA PAS LES DISPOSITIONS CONCERNANT LA COORDINATION ET L'INTÉGRATION DES PRESTATIONS PAYABLES EN VERTU DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-AUTOMOBILE DU QUÉBEC AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE HEBDOMADAIRES EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE PRÉVUES PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE DE LA COMPAGNIE.

A CET EFFET, LES RÉCLAMATIONS SOUMISES POUR PRESTATIONS HEBDOMADAIRES EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE PRÉVUES PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE DE LA COMPAGNIE, SERONT ADMINISTRÉES ET RÉGLÉES DE FAÇON RÉGULIÈRE ET NORMALE.

AUCUNE PRESTATION HEBDOMADAIRE PAYABLE EN CAS
D'ACCIDENTS ET DE MALADIE EN VERTU DU RÉGIME
D'ASSURANCE DE CAMCO, SERA AFFECTÉE PAR UNE
PRESTATION PAYABLE EN VERTU DE LA LOI SUR
L'ASSURANCE-AUTOMOBILE DU QUÉBEC.



VOTRE TOUT DÉVOUÉ



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

MEMORANDUM DE CONVENTION - ASSURANCE

POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC


Gactar Bergeron
Pierre Jassin 

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501

~~Benedict M. Mamed~~
Georges Guigou
Jean Guy Marion
Michel Fontaine
Serge Audet
Mario Schiano

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

MEMORANDUM DE CONVENTION - PENSION

MÉMORANDUM DE CONVENTION ENTRE LA COMPAGNIE CAMCO INC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ÉLECTRONIQUE, ÉLECTRICITÉ, TECHNICIENS ET SALARIÉS DU CANADA ET SA SECTION LOCALE 501 REPRÉSENTANT CERTAINS EMPLOYÉS DE L'USINE DE LA COMPAGNIE, INDIQUE COMME SUIV L'ENTENTE INTERVENUE AU SUJET DE LA PENSION:

LES AMENDEMENTS À LA CONVENTION DE PENSION 1983-1985 ENTRE LES PARTIES, QUI ÉTAIENT TOUTS ÉNONCÉS DANS LE MÉMORANDUM DE RÉGLEMENT, SONT CI-ATTACHÉS DANS L'ANNEXE A. UNE NOUVELLE CONVENTION DE PENSION ENTRE LES PARTIES, DONT LE NOUVEAU RÉGIME DE PENSION FEPA PARTIE, SERA PRÉPARÉE PAR LA COMPAGNIE AFIN D'Y INCORPORER LESDITS AMENDEMENTS.

TOUTES LES CONDITIONS ET MODALITÉS DE LA CONVENTION DE PENSION 1983-1985 ET LE "RÉGIME DE PENSION" QUI EN FAISAIT PARTIE, DEMEURERONT INCHANGÉES SAUF POUR LES MODIFICATIONS CI-DESSUS.

LA NOUVELLE CONVENTION DE PENSION SERA SIGNÉE PAR LES PARTIES APRÈS QUE LE TEXTE AURA ÉTÉ COMPLÉTÉ.

REGIME DE RETRAITE

1. MISES A JOUR - EMPLOYES HORAIRES
 LE 1^{ER} JANVIER 1985, RÉVISER LE TABLEAU DU
 RÉGIME DE RETRAITE COMME SUIT:

<u>TAUX HORAIRE MOYEN DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES AVANT LE 31-12-85 OU A LA DATE DE CESSATION D'EMPLOI</u>	<u>PRESTATION DE RETRAITE MENSUELLE</u>
7,00 OU MOINS	11,20
7,01 A 7,50	12,00
7,51 A 8,00	12,80
8,01 A 8,50	13,60
8,51 A 9,00	14,40
9,01 A 9,50	15,20
9,51 A 10,00	16,00
10,01 A 10,50	16,80
10,51 A 11,00	17,60
11,01 OU PLUS	18,40

LE 1^{ER} JANVIER 1986, RÉVISER LE TABLEAU DU
RÉGIME DE RETRAITE COMME SUIT:

TAUX HORAIRE MOYEN DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES AVANT LE 31-12-86 OU A LA DATE DE CESSATION D'EMPLOI _____	PRESTATION DE RETRAITE MENSUELLE _____
7,00 \$ OU MOINS	11,20 \$
7,01 A 7,50\$	12,00
7,51 A 8,00	12,80
8,01 A 8,50	13,60
8,51 A 9,00	14,40
9,01 A 9,50	15,20
9,51 A 10,00	16,00
10,01 A 10,50	16,80
10,51 A 11,00	17,60
11,01 A 11,50	18,40
11,51 OU PLUS	19,20

2. PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES A LA PENSION

LE 1^{ER} JANVIER 1985, LES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES ACTUELLES DE ONZE (11) DOLLARS PAR MOIS PAR ANNEE DE SERVICE SERONT AUGMENTEES D'UN (1) DOLLAR POUR DEVENIR DOUZE (12) DOLLARS PAR MOIS PAR ANNEE DE SERVICE.

LE 1^{ER} JANVIER 1986, LES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE DOUZE (12) DOLLARS PAR MOIS PAR ANNEE DE SERVICE SERONT AUGMENTEES D'UN (1) DOLLAR POUR DEVENIR TREIZE (13) DOLLARS PAR MOIS PAR ANNEE DE SERVICE.

ACTUELLEMENT, LA PRESTATION DE RACCORDEMENT MENSUEL TOTALE EST CALCULEE SELON LE NOMBRE D'ANNEES DE SERVICE DECOMPTEES ENTIERES SEULEMENT. A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 1985 LA PRESTATION DE RACCORDEMENT SERA CALCULEE SELON UNE SOMME AU PRORATA EN CE QUI CONCERNE LES ANNEES DE SERVICE DECOMPTEES PARTIELLES.

3. RETRAITE PRISE PENDANT UNE INCAPACITE DE COURTE DUREE OU PENDANT LA RECEPTION D'INDEMNITES DE LA C.S.S.T.

A COMPTER DE LA DATE DE LA RATIFICATION, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUERONT AUX PERSONNES QUI PRENDRONT LEUR RETRAITE A CETTE DATE OU APRES. LES ANNEES DE SERVICE DECOMPTEES D'UN EMPLOYE QUI TOUCHE DES PRESTATIONS D'INCAPACITE DE COURTE DUREE (Y COMPRIS LA CONTINUTE DU SALAIRE, LES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-CHOMAGE POUR MALADIE ET LES INDEMNITES DE LA C.S.S.T.), ET QUI PREND SA RETRAITE AU COURS DE L'ANNEE SUIVANT LA DATE DE SON INCAPACITE, S'ACCUMULERONT JUSQU'A LA DATE DE SA RETRAITE.

LE 5 MARS 1985

MONSIEUR MARIO LOSCHIAVO
REPRÉSENTANT SYNDICAL
S.T.C.C.
MONTREAL (QUEBEC)

MONSIEUR,

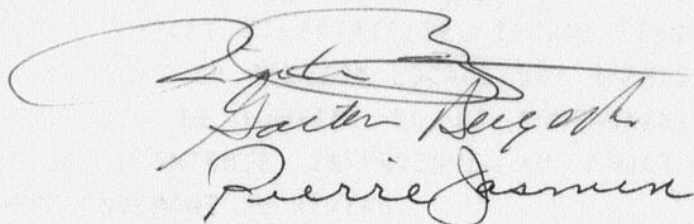
LA PRÉSENTE EST POUR CONFIRMER L'ENGAGEMENT DE LA
COMPAGNIE DE FOURNIR AU SYNDICAT DES COPIES DU
RAPPORT ANNUEL DE L'ÉVOLUTION DU RÉGIME DE PENSION,
ET CECI COMPRENDRA UNE COPIE AU PRÉSIDENT DE LA
SECTION LOCALE.



RICHARD BIRTZ
DIRECTEUR,
RESSOURCES HUMAINES

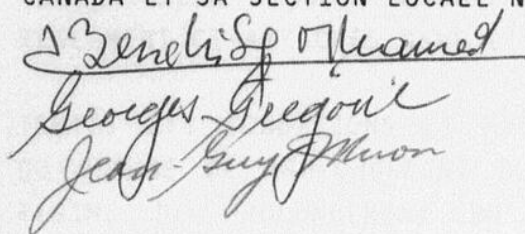
MEMORANDUM DE CONVENTION - PENSION

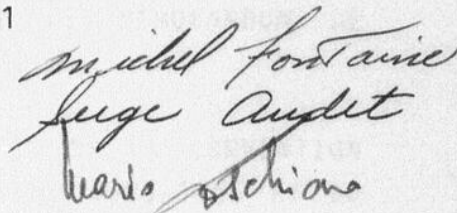
POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC


Pierre Jasmin



POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION,
ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU
CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501


Benoît D'Amour
Georges Gregoire
Jean Guy Mon


Michel Fontaine
Juge Audet
Mario Schiano

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

MEMORANDUM DE CONVENTION
REGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU

CE MEMORANDUM DE CONVENTION ENTRE LA COMPAGNIE CAMCO INC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA ET SA SECTION LOCALE 501 REPRESENTANT CERTAINS EMPLOYES DE L'USINE DE LA COMPAGNIE, INDIQUE COMME SUIT L'ENTENTE INTERVENUE AU SUJET DU REGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU.

LES AMENDEMENTS A LA CONVENTION DU REGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU 1983-1985 ENTRE LES PARTIES, QUI ETAIENT TOUS ENONCES DANS LE MEMORANDUM DE REGLEMENT CI-ATTACHES DANS L'ANNEXE G.

TOUTES LES CONDITIONS ET MODALITES DE LA CONVENTION DU REGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU 1983-1985 ET DU REGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU QUI EN FAISAIT PARTIE, DEMEURERONT INCHANGEES SAUF POUR LES MODIFICATIONS CI-DESSUS.

POUR LA COMPAGNIE CAMCO INC

Victor Bergeron
Pierre Jasmin

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN COMMUNICATION, ELECTRONIQUE, ELECTRICITE, TECHNICIENS ET SALARIES DU CANADA ET SA SECTION LOCALE N° 501

Georges Giguère
Jean-Louis Fillion
Michel Fortaine
Serge Audet
Mario Schian

DATE CE 31^e JOUR DE mai 1985.

MISE A PIED DUE A UN MANQUE DE TRAVAIL

EN VIGUEUR A LA DATE DE RATIFICATION, LES CHANGEMENTS SUIVANTS S'APPLIQUERONT POUR LES EMPLOYÉS QUI SONT MIS A PIED POUR MANQUE DE TRAVAIL ET QUI SONT ELIGIBLES AU RÉGIME DE PROLONGEMENT DU REVENU.

1. AMENDER LES DISPOSITIONS DE LA SECTION 3, "PRESTATIONS DISPONIBLES LORS DE MISE A PIED POUR CAUSE DE MANQUE DE TRAVAIL" SOUS-SECTION 1) B) EN AUGMENTANT LE MONTANT ACTUEL DE 231 \$ PAR SEMAINE JUSQU'A 276 \$ PAR SEMAINE.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

5827-1
CT. 85-11-M-085

DOSSIER(S) : M-18059-03

CAS : MD-076-09-85

MONTREAL, le 11 novembre 1985

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA - CTC FTQ
Local 501
1650, rue Thierry
LASALLE (Québec)
H8N 2K4

(Auparavant: Syndicat des
Travailleurs en Communication,
Electronique, Electricité, Technicien
et Salariés du Canada (CTC), local
501)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

CAMCO INC.
5781, rue Notre-Dame est
MONTREAL (Québec)
H1N 2C6

EMPLOYEUR

DECISION

Vu l'accréditation qui lui a été
accordée le 30 août 1949 et modifiée les 31 janvier 1951, 5
avril 1951, au cours des séances des 10 et 11 décembre 1952
de la Commission des relations ouvrières, 15 décembre 1977,
6 juin 1980, 29 janvier 1982 et 6 avril 1984, l'association
accréditée représente:

"Tous les salariés payés à l'heure
exceptés les employés âgés de moins
de 16 ans."

DE: CAMCO INC.
5781, rue Notre-Dame est
Montréal (Québec)
H1N 2C6

VU la requête en amendement soumise
le 25 septembre 1985 par les parties pour que la nouvelle
désignation de l'association accréditée apparaisse au
certificat d'accréditation;

'85 NOV 11 11:25

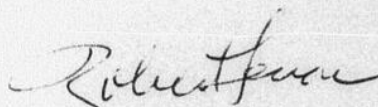
CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES EN COMMUNICATION ET EN
ELECTRICITE DU CANADA - CTC FTQ,
Local 501"

1650, rue Thierry
Lasalle (Québec)
H8N 2K4



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:sl